SOZIALÖKONOMISCHE SCHRIFTEN

Volker Ehrlich

Arbeitslosigkeit und zweiter Arbeitsmarkt



SOZIALÖKONOMISCHE SCHRIFTEN

Volker Ehrlich

Arbeitslosigkeit und zweiter Arbeitsmarkt

Die anhaltende und weiter ansteigende Arbeitslosigkeit stellt ein zentrales wirtschaftspolitisches Problem dar. Dieses Buch beschäftigt sich mit einem besonders heftig umstrittenen Therapiekonzept: dem zweiten Arbeitsmarkt. Im Lichte der modernen Arbeitsmarkttheorien werden die Gründe für die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland untersucht und die Maßnahmen, die unter dem Begriff „zweiter Arbeitsmarkt" subsumiert werden können, einer Effizienzanalyse unterworfen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Volker Ehrlich wurde 1967 in Fulda geboren. Von 1987 bis 1993 studierte er Wirtschaftsingenieurwesen (Fachrichtung Elektrotechnik) an der Technischen Hochschule Darmstadt und an der University of Illinois. Diese Arbeit führte 1996 zur Promotion.

Retrodigitization in 2018

www.peterlang.com

Arbeitslosigkeit und zweiter Arbeitsmarkt

Sozialökonomische Schriften

Herausgegeben von Bert Rürup

Band 14



PETER LANG
Frankfurt am Main · Berlin · Bern · New York · Paris · Wien

Volker Ehrlich

Arbeitslosigkeit und zweiter Arbeitsmarkt

Theoretische Grundlagen, Probleme und Erfahrungen



Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme



This book is available Open Access thanks to the kind support of ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft.

Ehrlich, Volker:

Arbeitslosigkeit und zweiter Arbeitsmarkt : theoretische Grundlagen, Probleme und Erfahrungen / Volker Ehrlich. - Frankfurt am Main ; Berlin ; Bern ; New York ; Paris ; Wien : Lang, 1997
(Sozialökonomische Schriften ; Bd. 14)
Zugl.: Darmstadt, Techn. Hochsch., Diss., 1996
ISBN 3-631-31448-5

D 17
ISSN 0172-1747
ISBN 3-631-31448-5
ISBN 978-3-631-75017-9 (eBook)

Printed in Germany 1 3 4 5 6 7

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Kapitel 1

Einleitung

1.1 Problemstellung

Arbeitslosigkeit ist in den entwickelten Industrieländern eines der größten Probleme der letzten Jahrzehnte. In den vergangenen Jahren ist in fast allen Industrieländern die Arbeitslosigkeit rapide angestiegen. Mittlerweile sind in der Europäischen Union etwa 18 Millionen Menschen ohne Arbeit, und in den Mitgliedsländern der Europäischen Union beträgt die durchschnittliche Arbeitslosenquote etwa 11%. Obwohl es signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern innerhalb der Europäischen Union gibt, sind prinzipiell alle Industrienationen von dem Problem der Arbeitslosigkeit betroffen.[1]

In der Bundesrepublik Deutschland herrschte nach der Phase des Wiederaufbaus bis zu Beginn der siebziger Jahre nur eine geringe Arbeitslosigkeit. Seit den siebziger Jahren sind jedoch die Zeiten des "Beschäftigungswunders" und der "Vollbeschäftigung" vorbei und die Zahl der Arbeitslosen ist in drei Schüben stark angestiegen.[2] Insbesondere durch den zu Beginn der neunziger Jahre im Zuge der Wiedervereinigung und der konjunkturellen Entwicklung stattgefundenen dritten Schub beim Aufbau der Arbeitslosigkeit, nimmt das Thema Arbeitslosigkeit in der öffentlichen Diskussion einen immer breiteren Raum ein.[3]

Heftig wird um die Gründe für die herrschende Arbeitslosigkeit und die Strategien zu deren Überwindung gestritten.[4] Da bei der Analyse der Gründe für die zu be-

[1] Vgl. hierzu z.B.: Trabold 1994, S.197; Bentolila/Dolado 1994; Nadel 1994 und Kommission 1993b.

[2] Vgl. hierzu z.B.: Bogai 1995; Appelbaum/Schettkat 1994 und Franke 1987, S.15ff..

[3] Vgl. hierzu: Siebert 1994, Bean 1994a und b, Herrhausen-Gesellschaft 1994.

[4] Vgl. hierzu z.B.: Bean 1994a; Siebert 1994; Donges 1992 und Layard/Nickell/Jackman 1991.

obachtende Arbeitslosigkeit keine Übereinstimmung zwischen den Wirtschaftswissenschaftlern herrscht, ist es auch nicht verwunderlich, daß die Therapiekonzepte stark voneinander abweichen. Die wirtschaftspolitischen Empfehlungen zur Bekämpfung des Arbeitslosigkeitsproblems reichen von einer umfassenden Deregulierung und Flexibilisierung möglichst aller Bereiche des ökonomischen Lebens[5] bis zur Etablierung eines subventionierten zweiten Arbeitsmarktes.[6]

Eines der in jüngster Zeit am häufigsten und am kontroversesten diskutierten arbeitsmarktpolitischen Rezepte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist die Etablierung bzw. der Ausbau eines Teilbereiches der aktiven Arbeitsmarktpolitik: des *zweiten Arbeitsmarktes*.[7] Die Gründe für die herrschende Arbeitslosigkeit und das Therapiekonzept "zweiter Arbeitsmarkt" bilden das Thema dieser Arbeit.

1.2 Eingrenzung des Themas

In letzter Zeit ist eine Vielzahl von Vorschlägen zum Ausbau des bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums zu einem zweiten Arbeitsmarkt unterbreitet - und in ebenso vielen Aufsätzen, Stellungnahmen und Positionspapieren kritisiert worden.[8] Trotz der extensiven Debatte erscheint eine intensivere Auseinandersetzung mit diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument sinnvoll und notwendig zu sein, da bei der Diskussion des zweiten Arbeitsmarktes eigentümliche Mißverhältnisse festgestellt werden können:

- *Unterrepräsentanz wirtschaftswissenschaftlicher Beiträge*
  Trotz der Fülle an Publikationen zu diesem Thema gibt es in der Forschungsliteratur nur sehr wenige wirtschaftswissenschaftliche Beiträge, die sich mit Detailfragen des zweiten Arbeitsmarktes befassen, da soziologische und politikwissenschaftliche Beiträge überwiegen. Dies ist insbesondere deshalb verwunderlich, da es gerade ökonomische Argumente sind, die in der öffentlichen Diskussion und in politischen Stellungnahmen[9] angeführt werden, um einem zweiten Arbeitsmarkt die Rechtfertigung oder Funktionsfähigkeit abzusprechen.[10]

[5]Vgl. z.B.: Kromphardt 1995, S.1; Siebert 1994, S.232ff. und Donges 1992, S.37ff..

[6]Vgl. hierzu z.B. die Aufsätze und Papiere von: Sadowski/Schneider 1994 und Bosch u.a. 1994.

[7]Vgl. hierzu die Informationsmappen des IAB: Kress 1994a und 1995.

[8]Vgl. hierzu die Übersichtsbände von: Kress 1995 und1994a.

[9]Vgl.: Dokumentenanhang bei Kress 1995 und 1994a.

[10]Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.2.

- *Theoriedefizit der ökonomischen Beiträge*
  Aber selbst bei der Durchsicht der wenigen wirtschaftswissenschaftlichen Beiträge fällt eine eigentümliche Diskrepanz auf: Der zweite Arbeitsmarkt besitzt, da er aus der wirtschaftspolitischen Praxis entstanden ist, noch keine in sich geschlossene theoretische Fundierung, und die modernen Arbeitsmarkt- oder Beschäftigungstheorien und die in ihnen thematisierten Gründe für die herrschende Arbeitslosigkeit werden in den wirtschaftspolitsch orientierten Artikeln kaum berücksichtigt. Umgekehrt gilt jedoch auch, daß die theoretisch orientierten Beiträge sich häufig (noch) nicht oder in nicht ausreichender Weise mit diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument befassen.

- *Ideologisch geführte Diskussion*
  Darüber hinaus ist zu konstatieren, daß die Diskussion um den zweiten Arbeitsmarkt in einer ausgesprochen ideologischen Art und Weise geführt wird, ohne daß die den verschiedenen Positionen zugrundeliegenden Annahmen klar offengelegt werden. Eine kritische Reflexion über die Vor- und Nachteile eines zweiten Arbeitsmarktes kommt aufgrund der auf beiden Seiten offenbar vorhandenen Vorurteile nicht zustande und erschwert die Entwicklung einer erfolgversprechenden Strategie gegen die Massenarbeitslosigkeit. Befürworter und Gegner eines zweiten Arbeitsmarktes stehen sich meist unversöhnlich gegenüber, und der Diskurs beschränkt sich häufig auf das Austauschen von Schlagworten und wertenden Urteilen, ohne daß sich beide Seiten um Objektivität bemühen.

Aus den oben angeführten Gründen beschäftigt sich diese Arbeit aus *wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive* mit dem zweiten Arbeitsmarkt , wobei wegen des konstatierten Theoriedefizits insbesondere die Ergebnisse der modernen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorie berücksichtigt werden. Ferner beabsichtigt die vorliegende Arbeit, die häufig ideologisch geführte Diskussion dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments zu versachlichen und den zweiten Arbeitsmarkt im Licht verschiedener wirtschaftstheoretischer Erklärungsansätze zu diskutieren. Die theoretischen Grundlagen des zweiten Arbeitsmarktes sollen durch diese Arbeit verbessert werden, wobei insbesondere die Wirksamkeit eines zweiten Arbeitsmarktes zur Bekämpfung bestimmter Ursachen der Arbeitslosigkeit analysiert werden soll. Die Argumente, die für oder gegen Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes sprechen, sollen dargestellt und mit den Ergebnissen bisheriger empirischer Studien verglichen werden. Gerade vor dem Hintergrund der wirtschaftspolitischen Diskussion um geeignete Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erscheint es notwendig, eine enge Verzahnung von wirtschaftstheoretischer und -politischer Forschung anzustreben und die sich in der Diskussion befindenden Argumentationsketten kritisch zu analysieren. Mit der vorliegenden Arbeit soll daher sowohl ein wirtschaftstheoretischer als auch -politischer Beitrag zur Diskussion

der arbeitsmarktpolitischen Handlungsoptionen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geleistet werden. Zusammengefaßt hat diese Arbeit die Analyse der zum Bereich des zweiten Arbeitsmarktes gezählten Instrumente und eine Beurteilung von deren allokativer Effizienz und Wirksamkeit zum Ziel.

1.3 Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit

Zur Analyse der Maßnahmen, die zum Bereich des zweiten Arbeitsmarktes zählen, wird wie folgt vorgegangen werden (Vgl.: Abbildung 1.1):

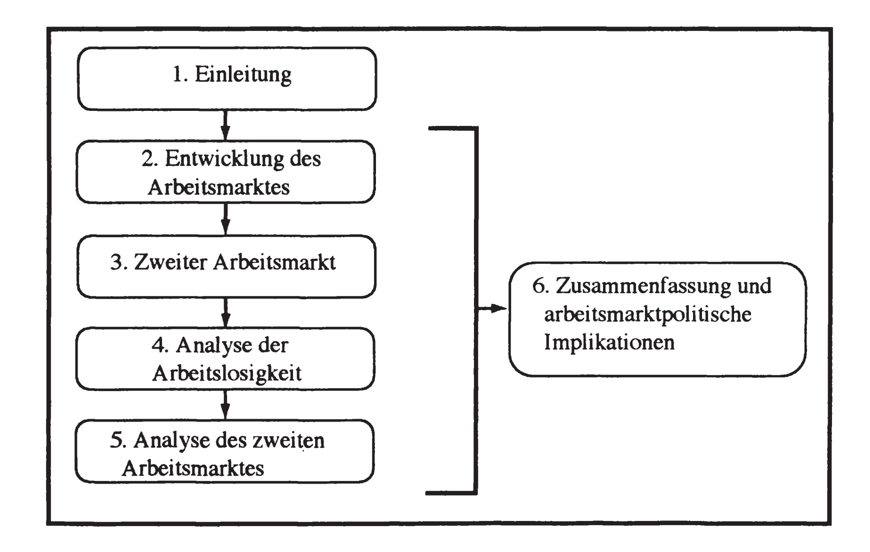


Abbildung 1.1: Aufbau der Arbeit

Nach einer Darstellung der Situation des deutschen Arbeitsmarktes (Vgl.: Kapitel 2) und der Prognosen der zukünftigen Entwicklung wird zunächst der Begriff des zweiten Arbeitsmarktes definiert und die in der wirtschaftspolitischen Literatur zu findenden Legitimationsmöglichkeiten eines zweiten Arbeitsmarktes dargestellt (Vgl.: Kapitel 3). Die Motive und Ziele, die zur Etablierung eines zweiten Arbeitsmarktes geführt haben, werden anschließend untersucht und die geschichtliche Entwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes nachgezeichnet.

Es folgt eine Darstellung der momentan praktizierten Maßnahmen, die unter dem Begriff des zweiten Arbeitsmarktes subsummiert werden können. Zum Abschluß des deskriptiven Teils der Arbeit wird auf die in der aktuellen Diskussion vorgebrachten Änderungsvorschläge zum zweiten Arbeitsmarkt eingegangen. Insbesondere die Diskussion um eine Erweiterung oder Einschränkung bzw. Konsolidierung des zweiten Arbeitsmarktes wird hierbei betrachtet.

Ziel der Arbeit ist es, die Instrumente des zweiten Arbeitsmarkt aus Sicht der wichtigsten Arbeitsmarkttheorien zu analysieren. Hierzu wird in Kapitel 4 ein mikroökonomisch fundierter, makroökonomischer Analyserahmen entwickelt, der eine Diskussion der verschiedenen zum Thema Arbeitslosigkeit vorgebrachten Aspekte ermöglicht. Ausführlich wird hierbei auf die möglichen Ursachen der bestehenden Arbeitslosigkeit eingegangen und die empirische Relevanz der vorgebrachten theoretischen Gründe untersucht. Im Rahmen der theoretischen Analyse wird insbesondere auf die Ergebnisse der Humankapitaltheorie, der Suchtheorien, der Effizienzlohntheorien und der Insider-Outsider-Ansätze eingegangen (Vgl.: Kapitel 4).

In dem zuvor entwickelten Analyserahmen werden anschließend die Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes analysiert (Vgl.: Kapitel 5) und mögliche Wirkungsketten eines zweiten Arbeitsmarktes aufgezeichnet. Wo es möglich ist, wird auf die in der wirtschaftspolitischen Literatur zu findenden Evaluationsforschungen einzelner arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen eingegangen, um die Bedeutung des zuvor dargestellten theoretischen Aspekts zu untersuchen. In diesem Abschnitt wird besonderer Wert auf eine intensive Diskussion der Beziehung des zweiten Arbeitsmarktes zum allgemeinen Arbeitsmarkt gelegt und der Frage nachgegangen, ob der zweite Arbeitsmarkt zu einer Allokationsverbesserung auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann. Im Lichte der theoretischen und empirischen Ergebnisse ergeben sich eine Reihe von Schlußfolgerungen, die bei der praktischen Ausgestaltung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes berücksichtigt werden sollten. Im letzten Kapitel der Arbeit (Vgl.: Kapitel 6) werden die Ergebnisse der vorherigen Analysen gesammelt und Vorschläge zur möglichen Ausgestaltung eines zweiten Arbeitsmarktes und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im allgemeinen unterbreitet.

Kapitel 2

Entwicklung des Arbeitsmarktes

Einer der meistgebrauchten Begriffe in der gegenwärtigen gesellschaftlichen und ökonomischen Situation dürfte der Begriff der Krise sein.[1] Besondere Aufmerksamkeit wird dabei der "Beschäftigungskrise" und dem Problem der Arbeitslosigkeit gewidmet. Dieses Kapitel beinhaltet eine Darstellung der *Entwicklung des Arbeitsmarktes* in der Bundesrepublik Deutschland, da eine Analyse des zweiten Arbeitsmarktes nur vor dem Hintergrund der allgemeinen Veränderungen auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt erfolgen kann. Zunächst werden in Abschnitt 2.1 die zur Beschreibung der Arbeitsmarktsituation am häufigsten benutzten Kennzahlen vorgestellt und definiert. In Abschnitt 2.2 wird mit Hilfe der zuvor definierten Indikatoren die Arbeitsmarktentwicklung für die Bundesrepublik Deutschland dargestellt. Ziel dieses Abschnitts ist die qualitative und quantitative Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Verfassung des deutschen Arbeitsmarktes. Abschnitt 2.3 dient der Darstellung und Zusammenfassung verschiedener Studien über die zukünftige Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2030. Den Abschluß dieses Kapitels bildet in Abschnitt 2.4 eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse dieses Kapitels und die Beschreibung des wirtschaftspolitischen Handlungsbedarfs.

2.1 Terminologische Vorbemerkungen

Bevor mit der Analyse der Arbeitsmarktsituation begonnen wird, sollen wichtige Begriffe und Definitionen geklärt werden. Unter dem Begriff des Arbeitsmarktes wird in der Literatur derjenige Teilmarkt einer Volkswirtschaft verstanden, auf dem der Faktor Arbeit von den Haushalten angeboten und von den Unternehmen nachgefragt wird.

[1] Vgl.: Sesselmeier 1994a, S.136.

Auf dem Arbeitsmarkt treffen daher Angebot und Nachfrage nach dem Faktor Arbeit aufeinander. Zur Beurteilung der Situation, in der sich der Arbeitsmarkt befindet, sind eine Reihe von Indikatoren entwickelt worden.[2]

Die Arbeitsmarktindikatoren lassen sich in *Bestands-* und *Stromgrößen* unterteilen. Bestandsgrößen sind volkswirtschaftliche Größen, die *zeitpunktbezogen* gemessen werden. Stromgrößen werden dagegen *zeitraumbezogen* erfaßt.[3] Beispiele für Bestandsgrößen sind die Arbeitslosenquote oder die Zahl der offenen Stellen, während die Zahl der in einem gewissen Zeitraum erfolgten Vermittlungen aus der Arbeitslosigkeit ein Beispiel für eine Stromgröße darstellt.

Die wichtigsten Kenngrößen des Arbeitsmarktes und die zwischen ihnen bestehenden Zusammenhänge sind in Abbildung 2.1 zusammengefaßt. Das Erwerbspersonenpotential (Arbeitskräftepotential) ist eine Schätzgröße der Arbeitsmarktforschung für das maximal zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot einer Volkswirtschaft.[4] Das Erwerbspersonenpotential setzt sich aus den im Inland Erwerbstätigen und der Zahl der registrierten Arbeitslosen, sowie der stillen Reserve zusammen. Die Zahl der Erwerbstätigen ist die Summe aus den abhängig Beschäftigten (E^A) und den Selbständigen (E^S). Der Begriff der Erwerbstätigen ist vom Begriff der Erwerbspersonen strikt zu unterscheiden. Unter dem Begriff der *Erwerbspersonen* faßt man alle Personen mit Sitz im Inland zusammen, die als abhängig Beschäftigte, Selbstständige oder mitarbeitende Familienangehörige eine auf Einkommenserwerb ausgerichtete Tätigkeit ausüben (Erwerbstätige E) oder suchen (registrierte Arbeitslose U^{reg}). Die *Erwerbsquote* gibt den prozentualen Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung wieder.

Bei den Arbeitslosen können zwei große Gruppen unterschieden werden: die *stille Reserve* und die Zahl der offiziell *registrierten Arbeitslosen*. Die nicht beim Arbeitsamt registrierten Personen ohne Arbeit bilden die sogenannte *"stille Reserve"*. Personen, die der stillen Reserve zugerechnet werden, sind prinzipiell arbeitswillig, melden sich jedoch nicht beim Arbeitsamt arbeitslos. Dieser Teil der Arbeitslosigkeit wird, da er folglich auch nicht in den offiziellen Statistiken ausgewiesen wird, auch als versteckte Arbeitslosigkeit bezeichnet.

Die traditionell wichtigsten und am häufigsten verwendeten Indikatoren[5] für den Zustand des Arbeitsmarktes sind die *Zahl der Arbeitslosen* und die *registrierte Arbeits-*

[2]Zur Messung der Arbeitslosigkeit vgl.: Mussel/Pätzold 1993, S.25ff. und Riese 1986.

[3]Vgl.: Bohlen 1993, S.131.

[4]Vgl.: Mussel/Pätzold 1993, S.27ff..

[5]Vgl.: Hardes/Mertes 1991, S.274.

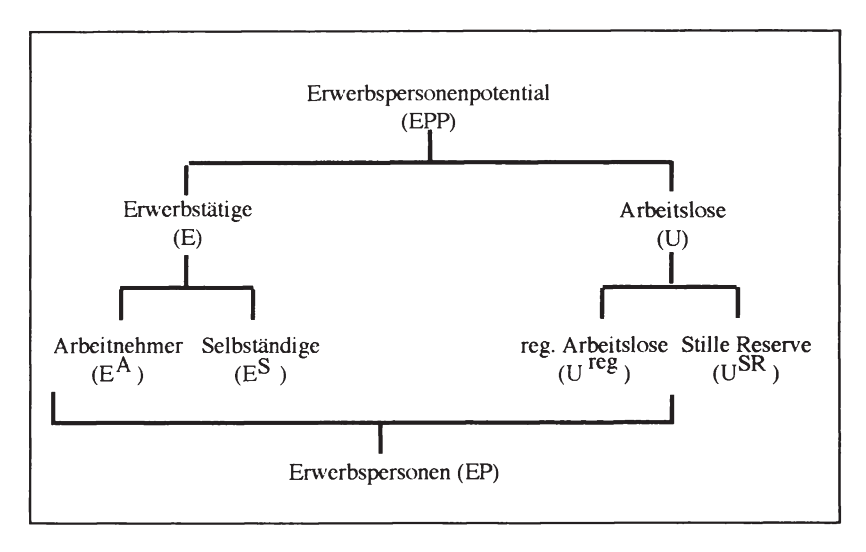


Abbildung 2.1: Kenngrößen des Arbeitsmarktes. Quelle: Mussel/Pätzold 1993, S.26.

losenquote. Um in der offiziellen Arbeitslosenstatistik registriert zu werden, muß eine Person die folgenden sieben Merkmale aufweisen:[6]

- die Person muß beim Arbeitsamt persönlich gemeldet sein,
- zwischen 15 und 65 Jahren alt sein,
- der Arbeitsvermittlung zu Verfügung stehen,
- in der Bundesrepublik Deutschland wohnhaft sein,
- arbeitsfähig sein,
- sie darf kein Arbeitsverhältnis, auch kein kurzfristiges besitzen und
- muß ein Arbeitsverhältnis von mehr als sieben Kalendertagen anstreben.

Als Arbeitslose werden in der Arbeitsmarktstatistik Personen erfaßt, die aus unselbständiger, selbständiger, oder mithelfender Tätigkeit ausscheiden und bei dem Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet sind sowie Schulentlassene, die sich erfolglos bei

[6] Vgl.: Enquete Kommission 1994, S.100 und Franke 1990, S.69.

der Arbeitsvermittlung um eine Arbeitsstelle bzw. bei der Berufsberatung um eine Berufsausbildungsstelle beworben haben.

Die Zahl der Arbeitslosen ist eine absolute Größe, die jedoch häufig in Bezug zu anderen Arbeitsmarktindikatoren gesetzt wird, so daß sich prinzipiell verschiedene Arbeitslosenquoten ergeben:[7]

- Registrierte Arbeitslose in Prozent des Erwerbspersonenpotentials

$$ALQ(\%)_t = \frac{Arbeitslose}{Erwerbspotential} * 100 = \frac{U_t}{E_t^A + E^S + U^{reg} + U^{SR}} * 100, \quad (2.1)$$

- Registrierte Arbeitslosenquote in Prozent aller Erwerbspersonen

$$ALQ(\%)_t^{reg} = \frac{reg.\ Arbeitslose}{Erwerbspersonen} = \frac{U_t^{reg}}{EP_t} = \frac{U_t^{reg}}{EP_t^S + EP_t^A + U_t^{reg}} * 100, \quad (2.2)$$

  und

- Registrierte Arbeitslosenquote in Prozent der abhängigen Erwerbspersonen

$$ALQ(\%)_t^{reg} = \frac{reg.\ Arbeitslose}{abhäng.\ Erwerbspersonen} = \frac{U_t^{reg}}{EP_t^A + AL_t^{reg}} * 100. \quad (2.3)$$

Eine besonders *weite Definition der Arbeitslosenquote* ergibt sich, wenn man die Zahl der Arbeitslosen durch das Erwerbspersonenpotential teilt (Vgl.: Gleichung 2.1). Neben dieser Definition können zwei weitere Definitionen der Arbeitslosenquote unterschieden werden: Wie aus Gleichung 2.2 hervorgeht, wird bei der registrierten Arbeitslosenquote in Prozent aller Erwerbspersonen der Quotient aus der bei den Arbeitsämtern registrierten Arbeitslosen (U_t^{reg}) und den Erwerbspersonen (EP_t) gebildet. Darüber hinaus ist jedoch eine noch engere Definition der registrierten Arbeitslosenquote (Vgl.: Gleichung 2.3) anzutreffen. Bei dieser Definition werden die registrierten Arbeitslosen lediglich zu den abhängigen Erwerbspersonen (EP_t^A) in Beziehung gesetzt. Bei der Interpretation von Arbeitslosenzahlen sind die unterschiedlichen Definitionen zu beachten. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit auf europäischer Ebene setzt sich immer mehr die zweite der oben beschriebenen Definitionen durch, so daß sie auch im folgenden verwendet werden soll. Dieser offizielle Indikator zur Messung der Arbeitslosigkeit wird in der Bundesrepublik Deutschland von der Bundesanstalt für Arbeit monatlich ermittelt und veröffentlicht. Neben den globalen Größen werden in der Regel auch Teilarbeitsmärkte genauer analysiert, wobei in diesen Untersuchungen

[7] Vgl.: Mussel/Pätzold 1993, S.26.

Untergruppen nach Geschlecht, Region, Qualifikation, Dauer der Arbeitslosigkeit oder Alter gebildet werden.

Trotz der weit verbreiteten Verwendung der offiziellen Arbeitslosenquote ist dieses Konzept zunehmender Kritik ausgesetzt:[8] In den beiden Gleichungen 2.2 und 2.3 wird die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Nenner benutzt. Es werden folglich nur die Personen als arbeitslos registriert, die mit Hilfe der Arbeitsverwaltung aktiv eine Stelle suchen. Durch die Verwendung der registrierten Arbeitslosen kann es einerseits zu einer Unterschätzung durch die Zahl der *"versteckten Arbeitslosen"* kommen, andererseits ist auch eine Überschätzung durch *"unechte Arbeitslosigkeit"* denkbar. *Versteckte Arbeitslosigkeit* bildet den Teil der Arbeitslosigkeit, der nicht bei den Arbeitsämtern registriert ist und aus den nicht registrierten Arbeitslosen der sogenannten *"stillen Reserve"* besteht. Zur Schätzung der stillen Reserve sind verschiedene Konzepte entwickelt worden. Nach dem ersten Konzept wird - abgeleitet aus einer Trendfortschreibung der Erwerbsbeteiligung in der Hochkonjunktur - derjenige Teil der Erwerbsbevölkerung bestimmt, der latent erwerbsbereit ist, jedoch die Arbeitsbereitschaft nicht durch ein entsprechendes Arbeitsgesuch bei der Arbeitsverwaltung äußert.[9] Ein etwas anderes Konzept verfolgt die OECD im Rahmen der Quantifizierung der "discouraged workers", welches der EG-Arbeitskräftestichprobe zugrundeliegt. Nach der Definition der OECD sind "discouraged workers" jene Personen, die keine Arbeit suchen, weil sie glauben, daß es keine Arbeit gäbe oder nicht wissen, wo sie suchen sollen.[10] Beide Konzepte führen zu stark unterschiedlichen Schätzungen über die Höhe der "stillen Reserve". Nach dem Potentialkonzept des IAB ergibt sich eine stille Reserve von etwa 2 Millionen Personen (1993) in Deutschland.[11] Nach einer Studie der OECD wird der ungewichtete durchschnittliche Anteil der "discouraged workers" an der Gesamtzahl der Arbeitslosen OECD-weit mit 14 Prozent angegeben.[12]. Legt man in Ermangelung vergleichbarer Daten aus einer Arbeitskräfteerhebung in der Bundesrepublik Deutschland den internationalen Durchschnitt für die Berechnung der Zahl der "discouraged workers" zugrunde, so kommt man auf etwa 490.000 Personen. Wie der Vergleich dieser beiden Konzepte zeigt kommt es je nach zugrundegelegten Konzept zu großen Diskrepanzen bei der Bestimmung der Höhe der versteckten Arbeitslosigkeit.

Unechte Arbeitslosigkeit liegt dagegen dann vor, wenn registrierte Arbeitslose nur die finanziellen Transferleistungen in Anspruch nehmen wollen, ohne allerdings wirklich

[8]Vgl. zur Kritik u.a.: Pätzold 1991, S.26 und Hardes/Mertes 1991, S.276.

[9]Vgl.: Klös 1994, S.26.

[10]Vgl.: OECD 1993, S.32.

[11]Vgl.: Engelen-Kefer u.a. 1995, S.176.

[12]Vgl.: OECD 1993, S.10.

einen Arbeitsplatz zu suchen. Bei geringer Anzahl von Stellenangeboten läßt sich der Tatbestand unechter Arbeitslosigkeit nur schwer verifizieren und abschätzen.[13]

An den Indikatoren Arbeitslosenquoten und Zahl der registrierten Arbeitslosen ist darüber hinaus kritisiert worden, daß die auf dem Arbeitsmarkt ablaufenden Bewegungen und Veränderungen nicht in genügender Weise berücksichtigt werden. Im Laufe der Zeit werden nämlich viele Menschen arbeitslos, und andere, die zuvor arbeitslos waren, finden wieder ein Beschäftigungsverhältnis. Die relativ konstanten monatlichen Arbeitslosenzahlen spiegeln daher nur ein unzutreffendes Bild der Flexibilität des Arbeitsmarktes wider. Die Betrachtung der Zu- und Abgänge aus der Arbeitslosigkeit geben daher weitere Anhaltspunkte zur Beurteilung des Arbeitsmarktes. In der Bundesrepublik Deutschland werden die Bewegungen über die Grundgesamtheit der Arbeitslosen allerdings nicht fortlaufend statistisch erfaßt. Nur in zwei Wochen im Mai und im Juni eines jeden Jahres, werden in allen Arbeitsämtern bestimmte Merkmalsausprägungen der Zu- und Abgänge aus der Arbeitslosigkeit erfaßt.

Beschäftigungsprobleme wirken sich ferner nicht nur auf die Zahl der Arbeitslosen aus. Sie können sich zudem in einer Verringerung der Arbeitszeit (Kurzarbeit, unfreiwillige Umwandlung von Vollzeitplätzen in Teilzeitplätze, Überstundenabbau etc.) niederschlagen. Darüber hinaus kann der Arbeitsmarkt durch eine Reihe staatlicher Maßnahmen (z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Frühpensionierungen, Fortbildungsmaßnahmen etc.) beeinflußt werden, die die Aussagefähigkeit der Arbeitslosenquote einschränken.

Bei internationalen Vergleichen treten zusätzliche Probleme auf. Zunächst einmal ist auf eine ganze Reihe unterschiedlicher *Definitionen* und *Abgrenzungen* von Arbeitlosigkeit zu verweisen. Ferner sind unterschiedliche *Erhebungsverfahren* in den einzelnen Ländern üblich. In den USA gibt es zum Beispiel keine offizielle Registrierung bei den Arbeitsämtern. Die Zahl der Arbeitslosen wird im Wege einer Stichprobe mit Hilfe einer monatlichen Befragung von etwa 60.000 Haushalten ermittelt. In der vom US Department of Commmerce im Rahmen des Current Population Survey (CPS) durchgeführten Studie gilt als arbeitslos, wer den Wunsch nach Arbeit äußert und in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv einen Arbeitsplatz gesucht hat.

Bei der Analyse der Arbeitslosigkeit und insbesondere bei internationalen Vergleichen der Arbeitslosenquoten ist daher aufgrund der oben beschriebenen Probleme bei der Interpretation der Ergebnisse größte Vorsicht angebracht. Trotz der beschriebenen Schwächen können die oben genannten Indikatoren jedoch zur Beschreibung der Arbeitsmarktsituation einen Beitrag leisten und die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Westdeutschland zumindest tendenziell wiedergeben.

---

[13]Vgl.: Hardes/Mertes 1991, S.276.

2.2 Arbeitsmarktsituation

Die Entwicklung der verschiedenen zuvor aufgeschlüsselten Größen soll nun zunächst für die alten Bundesländer und anschließend für die neuen Bundesländer nachgezeichnet werden. Für die neuen Bundesländer ist dies aufgrund fehlender Zeitreihen jedoch nur eingeschränkt möglich.

2.2.1 Beschäftigungssituation in West- und Ostdeutschland

Betrachtet man die Entwicklung des *Erwerbspersonenpotentials* in den alten Bundesländern, so stellt man einen stetigen Anstieg des Erwerbspersonenpotentials fest (Vgl.: Abbildung 2.2). Die Entwicklung der Erwerbstätigen verlief zwar tendenziell ebenfalls ansteigend, es lassen sich jedoch lokale Maxima in den Jahren 1972/1973 und 1981/1982 feststellen. Aufgrund der konjunkturellen Entwicklung kam es seit dem Erreichen der Rekordzahl an Erwerbstätigen im Jahre 1992, in den letzten Jahren allerdings wieder zu einem Rückgang der Beschäftigung. Die Zahl der Erwerbstätigen betrug 1995 im Jahresdurchschnitt nur 28,47 Millionen und lag somit deutlich unter dem Höchststand des Jahres 1992. Zwischen Anfang 1992 und Herbst 1995 hat sich die Zahl der Beschäftigten um insgesamt 1,1 Millionen verringert. Der Rückgang der Beschäftigung resultiert im wesentlichen aus Arbeitsplatzverlusten im industriellen Bereich, insbesondere in den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik, Straßenfahrzeugbau, Bergbau, Chemie und Textil.[14]

Generell ist festzustellen, daß die Veränderung der Bedeutung einzelner Sektoren für die Beschäftigung einem langfristigen Trend folgt. Aus Abbildung 2.3 geht hervor, daß im produzierenden Gewerbe nur noch etwa 40 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt sind.[15] Dieser Anteil ist darüberhinaus, wie in anderen Industrienationen auch, seit Jahrzehnten rückläufig. Der Wandel von einer Industriegesellschaft zu einer Dienstleistungsgesellschaft ist in vollem Gang. Die in der letzten Rezession primär im industriellen Bereich stattgefundenen Arbeitsplatzverluste sind folglich mit dem langfristigen Trend einer Verschiebung von dem sekundären zum tertiären Sektor vereinbar.

Darüber hinaus ist zu konstatieren, daß in der Bundesrepublik Deutschland etwa zwei Drittel der Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 500 Mitarbeitern einer Tätigkeit nachgehen und etwa 44 Prozent der Arbeitsplätze in Betrieben mit weniger als 50

[14]Vgl.: Enquete Kommission 1994, S.101.

[15]Vgl.: Franz 1994b, S.118ff.; Siebert 1994, S.67ff. und Franz 1993c, S.13.

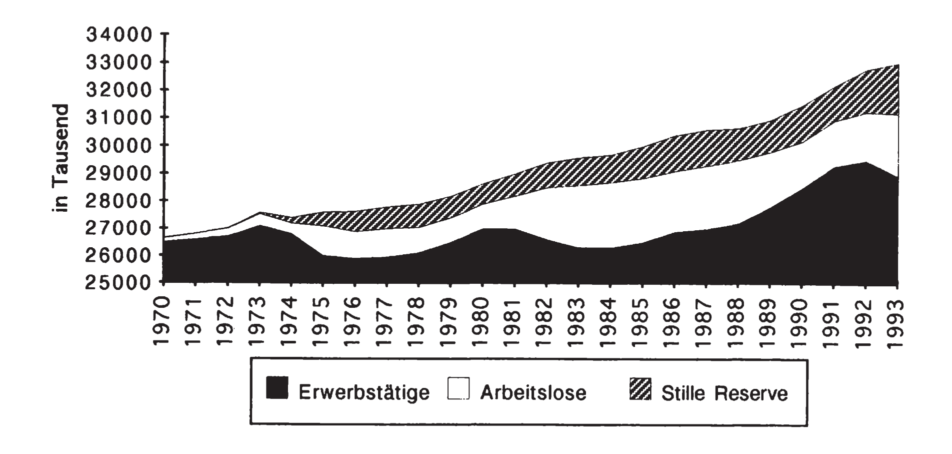


Abbildung 2.2: Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials, der Erwerbstätigen, der Zahl der Arbeitslosen und der stillen Reserve in Westdeutschland (in Tausend) Quelle: Autorengemeinschaft 1993a, S.446

Beschäftigten bestehen. Die Beschäftigung wird also in erster Linie nicht von Großunternehmen, sondern von kleinen und mittleren Betrieben getragen.[16]

Einen Überblick über die Arbeitsmarktentwicklung in den neuen Bundesländern gibt Abbildung 2.4. Vor der Wiedervereinigung gab es in der DDR, wie aus der letzten Beruftstätigenerhebung vom September 1989 hervorgeht, etwa 9,6 Millionen Erwerbstätige. Aus der in der ehemaligen DDR bestehenden, rechtlich bindenden Arbeitspflicht, der vom Staat gegebenen Beschäftigungsgarantie[17] und der damit verbundenen verdeckten Arbeitslosigkeit ergibt sich die Möglichkeit, eine prinzpielle Identität zwischen Erwerbspersonenpotential und Erwerbstätigen zu unterstellen.[18]

Seit der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten ist im Osten Deutschlands die Anzahl der Erwerbspersonen deutlich zurückgegangen (Vgl.: Abbildung 2.4 und Tabelle 2.1), der Beschäftigungsabbau ist aber im Vergleich zum starken Rückgang der Produktion eher gering ausgefallen. Besonders stark war der Produktionsrückgang im verarbeitenden Gewerbe, wo der Index der Nettoproduktion von 195 im Januar 1990

[16]Vgl.: Siebert 1994, S.67ff..

[17]In der DDR hatte jeder Arbeitnehmer gemäß Artikel 24 der Verfassung ein Recht auf Arbeit.

[18]Vgl.: Fuchs/Magvas/Thon 1991, S.692.

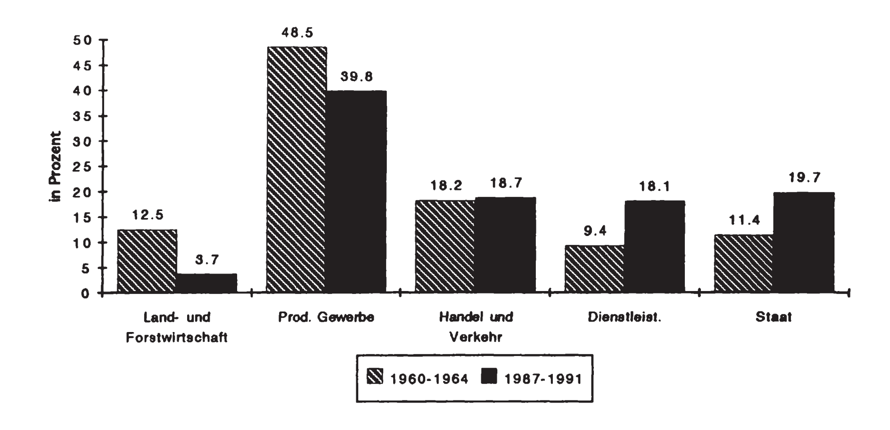


Abbildung 2.3: Anteile der Sektoren an der Gesamtbeschäftigung in Westdeutschland (in Prozent) Quelle: Franz 1993c, S.13

auf rund 78 im 4. Quartal 1993 fiel.[19] Dieser im Zuge der Wiedervereinigung vor sich gehende Produktionseinbruch stellt sogar die Weltwirtschaftskrise in den Schatten: Im Zeitraum 1928-1933 ging die deutsche Industrieproduktion "nur" um 40% zurück, und nicht um rund zwei Drittel wie in Ostdeutschland.[20] Der Produktionsrückgang ist allerdings mittlerweile gestoppt. Eine Aufwärtsentwicklung ist in allen bedeutenden Wirtschaftszweigen unverkennbar. Mittlerweile erreicht die monatliche Produktion im gesamten verarbeitenden Gewerbe wieder etwa vier Fünftel der monatlichen Produktion des zweiten Halbjahres 1990.[21] Dies wirkt sich auch auf den Beschäftigungsabbau und die Zahl der Erwerbstätigen aus. Momentan gehen in Ostdeutschland etwas mehr als sechseinhalb Millionen Menschen einer Erwerbstätigkeit nach. Dies bedeutet, daß - gemessen am Bestand des Jahres 1989 - knapp drei Millionen oder über 30% aller Arbeitsplätze verloren gegangen sind.[22]

Wird die *sektorale Entwicklung des Beschäftigungsabbaus* betrachtet, so zeigt sich jedoch ein differenzierteres Bild.[23] Die Schwerpunkte des Beschäftigungsabbaus lagen

[19]Indexstand 2.HJ 1990=100, Quelle: BMWi, Tagesnachrichten. Vgl. auch Franz 1994b, S.367.

[20]Vgl.: Sinn/Sinn 1991, S.35.

[21]Vgl.: Sachverständigenrat 1994, S.76, Textziffer 78.

[22]Zu den Gründen für diese Entwicklung vgl.: Sinn/Sinn 1991, S.129.

[23]Vgl.: Hoose 1995, S.76; DIW 52/92, S.711 und DIW 13/93, S.133.

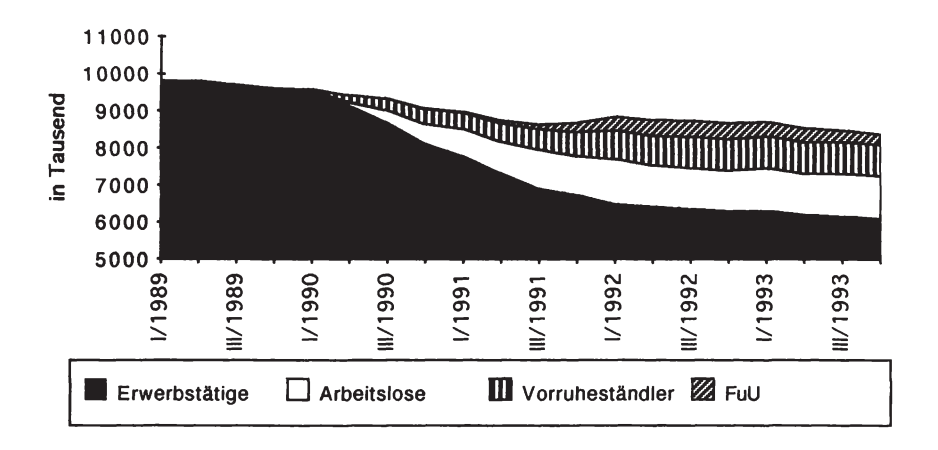


Abbildung 2.4: Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials, der Erwerbstätigen, der Zahl der Arbeitslosen und der stillen Reserve in Ostdeutschland (in Tausend) Quelle: Autorengemeinschaft 1993a, S.446.

in der Landwirtschaft und in dem verarbeitenden Gewerbe. Etwa zwei Drittel der im land- und forstwirtschaftlichen Bereich Beschäftigten verloren im Verlauf des Transformationsprozesses ihren Arbeitsplatz. Im verarbeitenden Gewerbe, in dem früher mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer der DDR beschäftigt waren, verringerte sich die Anzahl der Beschäftigten um rund die Hälfte. Aufgrund der Größe und Bedeutung dieses Sektors belastete dieser Beschäftigungsabbau den ostdeutschen Arbeitsmarkt erheblich und konnte auch nicht durch die positive Entwicklung im Dienstleistungsbereich kompensiert werden.

2.2.2 Arbeitslosigkeit in West- und Ostdeutschland

Die registrierte Arbeitslosigkeit betrug im Februar 1997 für die alten Bundesländer 3,26 Millionen und für die neuen Bundesländer 1,41 Millionen. Damit erreichte die Arbeitslosigkeit mit 4,16 Millionen einen neuen Höchststand in der Nachkriegsgeschichte Deutschlands. Diese Zahlen spiegeln jedoch die Verfassung des Arbeitsmarktes nur in unzureichender Weise wider. Um ein genaueres Bild des Standes der Arbeitslosigkeit zu erhalten, müßten noch zusätzlich die Zahl der Kurzarbeiter (multipliziert mit dem Arbeitsausfall bei Kurzarbeit), die Teilnehmer in Arbeitsbeschaffungssmaßnahmen und Vollzeitteilnehmer von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie die

Tabelle 2.1: Erwerbspersonen in Ostdeutschland in Tausend (Jahresdurchschnittswerte)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Erwerbs-personen	9.571	9.028	8.503	7.971	7.747	7.801
Erwerbs-tätige	9.571	8.914	7.590	6.801	6.598	6.572

Quelle: Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland 1994, Tab. 19, Sachverständigenrat 1994, Tabelle 21, S.339, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit verschiedene Jahrgängen, IAB.

nicht als arbeitslos gezählten Empfänger von Leistungen (Vorruhestand etc.) berücksichtigt werden. Nimmt man solch umfassende Berechnungen vor, so ergibt sich je nach Berechnung eine offene und versteckte Arbeitslosigkeit für Gesamtdeutschland von fünf bis sieben Millionen[24]

Betrachtet man die *geschichtliche Entwicklung* der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, so zeigt sich, daß die registrierte Arbeitslosigkeit sich in zwei Schüben aufgebaut hat (Vgl.: Abbildung 2.5). Nachdem zu Beginn der 60er Jahre Vollbeschäftigung erreicht worden war (Arbeitslosenquoten unter 1 Prozent), stieg die Arbeitslosigkeit in einem *ersten Schub* Mitte der 70er Jahre bis auf eine Million registrierter Arbeitsloser (Arbeitslosenquoten zwischen 3,5 und 5 Prozent). Zu Beginn der 80er Jahre wurde dann in einem *zweiten Schub* die Zahl von zwei Millionen Arbeitslosen überschritten, und die Arbeitslosenquoten verharrten danach etwa zwischen 8 und 9 Prozent. Die momentane Erhöhung der Zahl der Arbeitslosen scheint ein *dritter Schub* beim Aufbau der Arbeitslosigkeit zu sein.[25] Im Jahre 1992 waren in Westdeutschland 1.808 Millionen Arbeitslose registriert, während im Jahre 1993 die Zahl der durchschnittlich pro Jahr registrierten Arbeitslosen auf etwa 2.3 Millionen Menschen und 1994 auf etwa 2.5 Millionen Menschen angestiegen ist. Auch die zu Beginn des Jahres 1995 eingetretene konjunkturelle Erholung in Deutschland hat sich nicht auf den westdeutschen Arbeitsmarkt ausgewirkt. Mittlerweile hat sich im Gegenteil das Arbeitslosigkeitsproblem sogar noch weiter verschärft, da im Februar 1997 in Westdeutschland 3,26 Millionen Menschen ohne Arbeit waren.

Aussagekräftiger werden die Arbeitslosigkeitsstatistiken, wenn gewisse *Teilmärkte bzw. verschiedene Personengruppen* untersucht werden. Neben dem zu konstatierenden

[24]Vgl. hierzu die Berechnungen von: Enquete Kommission 1994, S.105 und Handelsblatt 10.02.1996.

[25]Vgl.: Siebert 1994, S.15ff..

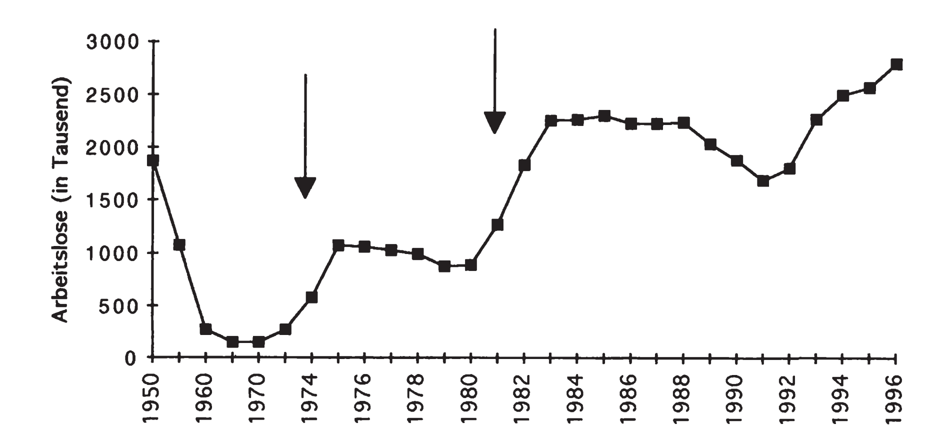


Abbildung 2.5: Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen in Westdeutschland (in Tausend)
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Institut der Deutschen Wirtschaft, Handelsblatt.

quantitativen Anstieg der Arbeitslosigkeit wird durch diese Statistiken nämlich ein weiteres Problem offensichtlich: Die Arbeitslosigkeit konzentriert sich immer mehr auf bestimmte *Problemgruppen*.[26] Die folgenden Gruppen gehören zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes, bei denen sich eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß häufig problematisch gestaltet:[27]

- Ungelernte und Geringqualifizierte
- ältere Arbeitnehmer
- Gesundheitlich Eingeschränkte und Schwerbehinderte
- Ausländer
- Langzeitarbeitslose und teilweise auch
- Frauen.

Besondere Schwierigkeiten treten bei Personen auf, die mehrere Eingliederungshemmnisse aufweisen. Zunächst sollen die einzelnen Gruppen jedoch getrennt betrachtet

[26]Vgl.: Bergmann 1993a, S.680; Rudolph/Gommlich 1993, S.1ff.; Bach 1992, S.161ff., Neubäumer 1992, S.5ff. und Bach 1990a.

[27]Vgl.: Rudolph/Gommlich 1993 und Franke 1987. S.62.

werden, wobei sowohl auf stichtagsbezogene Bestands- als auch zeitraumbezogene Bewegungsstatistiken zurückgegriffen wird.

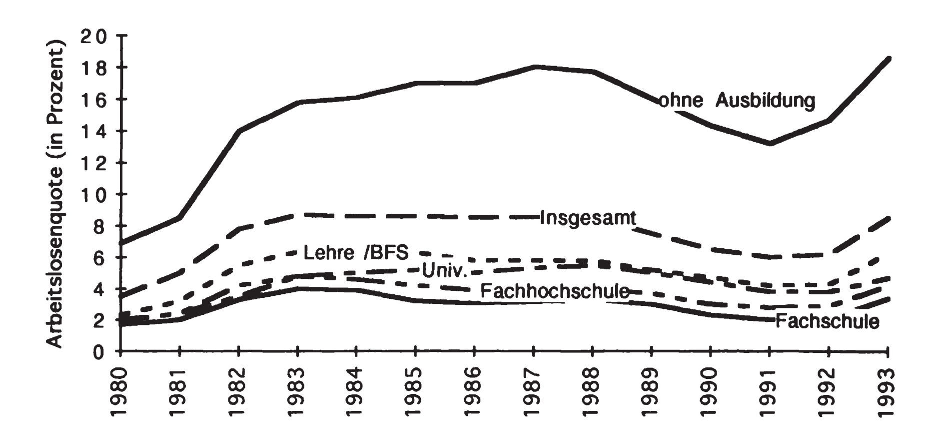


Abbildung 2.6: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Westdeutschland. Quelle: Buttler/Tessaring 1993, S.470

Das hohe Arbeitsplatzrisiko von *Personen ohne berufliche Ausbildung bzw. Qualifikation* zeigt sich bereits in der hohen gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten. Wie aus Abbildung 2.6 hervorgeht, lag die Arbeitslosenquote für Personen ohne Ausbildung im Jahre 1993 mit 18,6% deutlich über dem Durchschnitt, während die Arbeitslosenquoten für Personen mit Lehre/Berufsfachschule (6,3%), Universitätsabschluß (4,7%), Fachhochschulabschluß (4,2%) und Fachschulausbildung (3,4%) deutlich unter der durchschnittlichen Arbeitslosenquote lag. Auch das Risiko arbeitslos zu werden und die Dauer der Arbeitslosigkeit sind für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung überdurchschnittlich hoch.

Wie aus Tabelle 2.2 hervorgeht, bilden auch *ältere Arbeitslose* eine Problemgruppe des Arbeitsmarktes. Die Arbeitslosenquote älterer Arbeitnehmer liegt deutlich über den Arbeitslosenquoten jüngerer (7,4% gegenüber 5,2% bzw. 5,9%). Dies ist zunächst verwunderlich, da ältere Arbeitnehmer über größere Berufserfahrung verfügen und folglich auch eine höhere Produktivität als Berufseinsteiger besitzen müßten. Darüber hinaus haben in der Bundesrepublik Deutschland ältere Arbeitnehmer aufgrund tariflicher Kündigungsschutzbestimmungen und verschiedener Senioritätsrechte innerhalb der Betriebe eine geringere Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden. Ältere Arbeitnehmer sind demgegenüber aber, wenn sie erst einmal arbeitslos werden, überdurchschnittlich

Tabelle 2.2: Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit

Strukturmerkmal	Anteil an allen Arbeitslosen (%)	Arbeitslosen-quote (%)
Geschlecht		
Männer	50,4	5,7
Frauen	49,6	7,9
Nationalität		
Deutsche	88,9	6,3
Ausländer	11,1	10,0
Alter		
Jugendlich unter 25 Jahre	15,8	5,2
Erwachsene 25-45 Jahre	45,9	5,9
Erwachsene 45-65 Jahre	27,3	7,4
Problemgruppenzugehörigkeit		
ohne abgeschlossene Berufsausbildung (OA)	27,3	
mit gesundheitlichen Einschränkungen (GE)	8,3	
OA und GE	9,3	

Quelle: Franz 1993c, S.96.

lange ohne Beschäftigung, und die Wahrscheinlichkeit des Wiedereintritts in das Arbeitsleben ist unterdurchschnittlich. Die Dauer der Arbeitslosigkeit steigt folglich mit dem Alter ständig an und der Anteil der Langzeitarbeitslosen beträgt in der Altersgruppe der 55-59 jährigen und der 60-64 jährigen 52,7% bzw. 54,8% gegenüber 11,3% bei den 25-29 jährigen.[28] Neben der Höhe und der Dauer der Arbeitslosigkeit sprechen weitere Argumente für die überproportionale Betroffenheit älterer Arbeitnehmer durch Arbeitslosigkeit: In vielen Branchen und Berufen wirkt sich bereits ein Alter von über 45 Jahren nachteilig auf die Beschäftigungsaussichten aus. Zudem muß auf die in den letzten Jahren verstärkt entwickelte Praxis von Frühverrentung hingewiesen werden, die die Altersarbeitslosigkeit verschleiert. Der Arbeitsmarkt zeigt, wie aus diesen Fakten abgeleitet werden kann, eine starke altersmäßige Segmentierung der Arbeitslosen auf.[29]

Eine weitere Problemgruppe des Arbeitsmarktes sind die *Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen* und *Schwerbehinderte*. Obwohl gesundheitliche Einschränkun-

[28] Vgl.: Bundesanstalt für Arbeit 1993, S.504.

[29] Enquete Kommission 1994, S.105.

gen im allgemeinen keine Rückschlüsse auf die Leistungsfähigkeit an einem bestimmten Arbeitsplatz zulassen, sind die Chancen auf eine Beschäftigung für diesen Personenkreis bei einem Überangebot auf dem Arbeitsmarkt geringer als die anderer Arbeitsloser. Lange Dauer der Arbeitslosigkeit und die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit sind die Folge. Dies gilt insbesondere dann, wenn noch andere vermittlungshemmende Faktoren, wie z.B. Alter und fehlende Qualifikation dazukommen.[30] Die Gefahr arbeitslos zu werden ist für Schwerbehinderte etwas geringer als für die Gesamtheit der Arbeitnehmer. Der Grund hierfür liegt in den gesetzlichen Regeln des Schwerbehindertengesetzes und dem besonders ausgebauten Kündigungsschutz für diese Personengruppe. Allerdings haben Schwerbeschädigte durchweg geringere Einstellungschancen, so daß auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit recht hoch ist und die Schwerbehinderten einen relativ großen Anteil an den Langzeitarbeitslosen stellen.

Ausländer sind von Arbeitslosigkeit weit stärker betroffen als Deutsche. Wie Tabelle 2.2 zeigt, geht die gruppenspezifische Arbeitslosenquote der Ausländer über die für alle Arbeitnehmer deutlich hinaus (10,0% gegenüber 8,5%).[31] Ebenso wie die gruppenspezifische Arbeitslosigkeit ist auch das Risiko arbeitslos zu werden für Ausländer überdurchschnittlich hoch. Gründe für diese Beobachtungen könnten zum einen in der geringen Qualifikation der Ausländer oder in Diskriminierungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt liegen.

Die *Langzeitarbeitslosigkeit* bildet auf dem Arbeitsmarkt ein besonderes Problem.[32] Langzeitarbeitslos ist nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, wer ein Jahr oder länger von Arbeitslosigkeit betroffen ist und als solcher beim Arbeitsamt auch registriert ist.[33] In der sog. Strukturanalyse der Bestände der Arbeitslosen und der offenen Stellen wird die Zahl der Langzeitarbeitslosen und ihr Anteil am Bestand aller Arbeitslosen von der Bundesanstalt für Arbeit einmal jährlich Ende September erhoben. Hierbei werden alle Arbeitsanbieter, die Ende September eines Jahres gemäß den Bestimmungen des AFG als arbeitslos eingestuft werden können, nach einer Vielzahl von Merkmalen analysiert.[34] Die Langzeitarbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen stieg vom September 1979 bis zum September 1988 kontinuierlich an (Vgl. auch: Abbildung 2.7). Im September 1988 erreichte die Zahl der Langzeitarbeitslosen die Höchstzahl von 684.670 Betroffenen; dies

---

[30] Vgl.: Franke 1987, S.67.

[31] Vgl.: Franz 1993c, S.96.

[32] Vgl. z.B.: Layard 1994b, S.135ff.; Philpott 1990 und Malcher 1987, S.93ff..

[33] Die meisten Industrieländer verwenden eine entsprechende Definition der Langzeitarbeitslosigkeit. Vgl. z.B.: Bach 1992, S.161.

[34] Vgl.: Bohlen 1993, S.131.

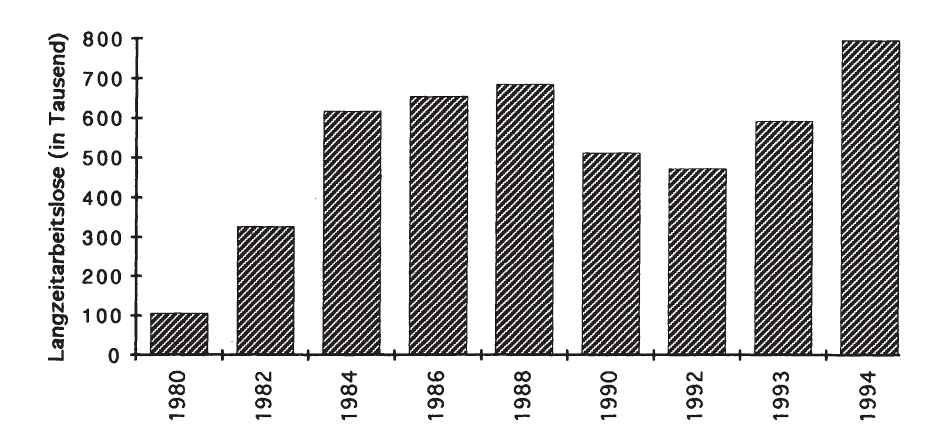


Abbildung 2.7: Langzeitarbeitslosigkeit in Westdeutschland (in Tausend). Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IAB.

waren knapp 33% der zu diesem Zeitpunkt arbeitslos gemeldeten Personen. Von 1988 bis 1991 ist die Langzeitarbeitslosigkeit in Westdeutschland jedoch wieder zurückgegangen, wobei der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen von etwa 33% auf 28% abnahm. Mittlerweile steigt der Anteil der Langzeitarbeitslosen in den alten Bundesländern jedoch wieder an. Im September 1994 waren nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit etwa 798.000 Personen in Westdeutschland ein Jahr oder länger ohne Arbeit.

Ein Blick über die Grenzen der Bundesrepublik Deutschland hinweg zeigt aber, daß die Höhe der Langzeitarbeitslosigkeit scheinbar in entscheidender Weise von dem Umgang mit der Arbeitslosigkeit abhängt.[35] Wie aus Tabelle 2.3 hervorgeht, weicht die Zahl der Kurzzeitarbeitslosen in den jeweiligen Ländern viel weniger voneinander ab, als die Zahl der Langzeitarbeitslosen. Kurzzeitige Arbeitslosigkeit scheint für eine effiziente Allokation der Ressourcen notwendig zu sein, während die Langzeitarbeitslosigkeit in entscheidender Weise von den institutionellen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern geprägt wird.

Die Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern muß vor dem Hintergrund der Systemtransformation von einer Zentralverwaltungswirtschaft zu einer sozialen Marktwirtschaft gesehen werden, die die ostdeutsche Wirtschaft in eine tiefe Anpassungs-

[35]Vgl.: Layard 1994b, S.139ff..

Tabelle 2.3: Durchschnittliche Kurz- und Langzeitarbeitslosigkeit in Prozent der Arbeitnehmer in den 80er Jahren.

Land	Langzeit-arbeitslosigkeit	Kurzzeit arbeitslosigkeit	gesamte Arbeitslosigkeit
Australien	1,9	5,5	7,4
Belgien	8,0	3,0	11,1
Kanada	0,8	8,4	9,2
Dänemark	2,4	5,6	8,0
Finnland	0,7	4,1	4,8
Frankreich	3,9	5,0	9,0
Deutschland	3,0	3,6	6,7
Griechenland	2,9	3,6	6,6
Großbritannien	4,2	5,2	9,5
Irland	8,1	6,1	14,2
Japan	0,4	2,0	2,4
Niederlande	4,7	5,0	9,7
Neuseeland	0,4	4,1	4,5
Norwegen	0,2	2,5	2,7
Portugal	2,5	4,7	7,3
Spanien	10,1	7,4	17,5
Schweden	0,2	2,2	2,4
USA	0,6	6,5	7,1

Quelle: Layard 1994b, S.140; OECD, Employment Outlook und OECD, Labour Force Survey.

und Strukturkrise[36] gestürzt hat, die bis heute noch nicht überwunden ist, und deren Folgen wohl auch noch einige Zeit zu bemerken sein werden. Die zu konstatierende Anpassungskrise wurde dabei sowohl durch die Ausgangsbedingungen als auch durch die Wahl der Transformationsstrategie beeinflußt. Wichtige Einflußfaktoren für den Umfang der Krise waren hierbei der Zustand des ostdeutschen Kapitalstocks, die ostdeutsche Industriestruktur, die Definition von Eigentumsrechten, die Art und Weise der Wirtschafts- und Währungsunion, die Privatisierungspolitik der Treuhandanstalt, die Lohn- und Tarifpolitik, die Veränderung der Nachfragepräferenzen der ostdeutschen Konsumenten sowie die Auflösung von Absatzmärkten für die ostdeutschen Produkte.[37]

[36] Vgl.: Siebert 1992a, S.27ff.; Spitznagel 1992a, S.277; Sinn/Sinn 1991 und Priewe/Hickel 1991.

[37] Vgl. hierzu: Kap. 4.1; Sinn/Sinn 1991, S.133ff. und Siebert 1992a, S.31ff..

Aufgrund der Folgen der Anpassungskrise ist in *Ostdeutschland* die Situation auf dem Arbeitsmarkt zur Zeit daher noch kritischer als in Westdeutschland. Gleichzeitig mit der Reduktion der Zahl der Erwerbstätigen erhöhte sich die Zahl der Arbeitslosen in den fünf neuen Bundesländern(Vgl.: Abbildung 2.8). Im Verlauf des Transformationsprozesses von einer sozialistischen Zentralverwaltungswirtschaft in eine soziale Marktwirtschaft stieg die Zahl der *registrierten Arbeitslosen* in den fünf neuen Bundesländern rasch auf etwa 913 Tausend Personen im Jahre 1991 an. Zwischen 1991 und 1994 pendelte die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt zwischen 1,3 und 1,0 Millionen. 1995 waren im Jahresdurchschnitt etwa eine Millionen Arbeitslose registriert und die Bundesregierung geht im Jahreswirtschaftsbericht für 1996 davon aus, daß etwa 0,985 Millionen im Osten Deutschlands arbeitslos sind.[38] Die offiziellen Arbeitslosenquoten betragen in den einzelnen Regionen zwischen 13% und 24%. Vergleicht man die Relation von 29.4 Arbeitslosen je offener Stelle für die neuen Bundesländer mit denen westdeutscher Krisenregionen (z.B. Schweinfurt mit 10:1) so erkennt man, daß die Arbeitsmarktprobleme in Ostdeutschland vollkommen andere Dimensionen haben.[39]

Durch *arbeitsmarktpolitische Interventionen*[40] (ABM, Frühpensionierungen, Kurzarbeiterregelung, Fortbildung, Umschulung etc.) wurde die Arbeitslosenstatistik in Ostdeutschland zeitweilig rein rechnerisch um bis zu zwei Millionen Personen entlastet. Das Defizit an normaler Beschäftigung, ermittelt aus der Summe der registrierten Arbeitslosen, Kurzarbeiter-Vollzeitäquivalenten, Teilnehmern an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, Empfängern von Vorruhestands- und Altersübergangsgeld sowie Beschäftigten in ABM, ist folglich um ein vielfaches höher als die Zahl der Arbeitslosen ausweist. In solchen Berechnungen müßte ferner noch die Zahl der Übersiedler und Pendler nach Westdeutschland berücksichtigt werden, die ebenfalls entlastend auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt gewirkt hat und weiterhin wirkt. Unter dem Begriff der "Übersiedler" werden solche Personen erfaßt, die das Gebiet der ehemaligen DDR verlassen haben, um ihren Wohnsitz im Westen Deutschlands zu nehmen. Über eine halbe Millionen Menschen sind seit der Wiedervereinigung von Ost- nach Westdeutschland übergesiedelt, so daß sie ihre Arbeitskraft nicht mehr auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt anbieten. Die Zahl der Pendler, d.h. Personen, die ihren Wohnsitz im Osten

[38]Zur wirtschaftlichen Entwicklung und insbesondere zur Entwicklung der Arbeitsmärkte vgl.: Leikep/Magvas 1995, S.1ff.; Bach/Jung-Hammon/Otto 1995a und b, 1994a und b, 1993; DIW 13/93, S.131ff.; DIW 15/93, S.190ff.; DIW 26*27/93, S.360ff.; DIW 5*6/92, S.49ff.; DIW 18/92 S.242ff.; DIW 28*29/92, S.355ff.; DIW 41/92, S.509ff.; DIW 52/92, S.709ff.; Siebert 1992a; Sinn/Sinn 1991; Akerlof u.a. 1991 und Priewe/Hickel 1991.

[39]Vgl.: Leikep/Magvas 1995 und Blien/Friedrich 1993.

[40]Vgl. zum Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Ostdeutschland den Sammelband des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung: Peters 1992 sowie Siebert 1994, S.119.

Deutschlands haben, deren Arbeitsplatz aber im Westen liegt, haben den Arbeitsmarkt in Ostdeutschland ebenfalls massiv entlastet.[41]

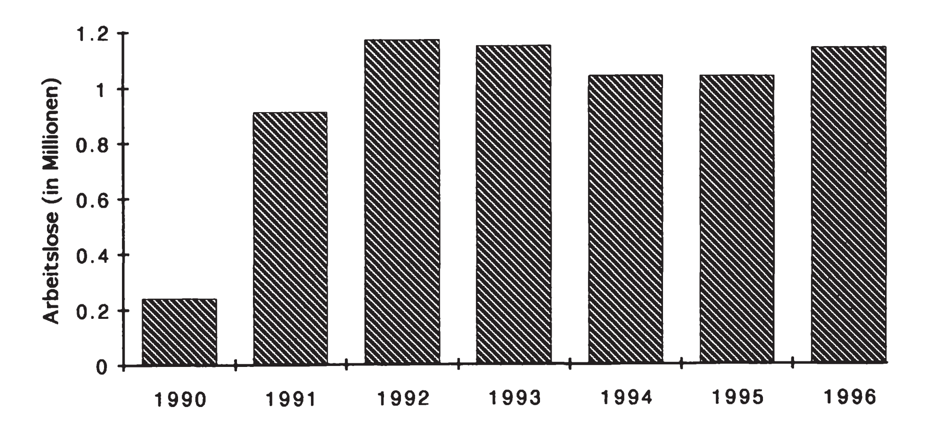


Abbildung 2.8: Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland (in Millionen). Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Institut der Deutschen Wirtschaft und Handelsblatt.

Generell ist im Osten Deutschlands, trotz der verschiedenen Entlastungen, eine Beschäftigungslücke zu konstatieren. Neben dieser Beschäftigungslücke sind vor allem die folgenden Probleme beachtenswert und bei der Entwicklung von Lösungsvorschlägen für das Beschäftigungsproblem zu berücksichtigen:

- Langzeitarbeitslosigkeit
  Ebenso wie im Westen Deutschlands ist mittlerweile auch in Ostdeutschland *Langzeitarbeitslosigkeit* ein ernstes Problem.[42] Die Arbeitslosenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit wies für September 1992 den Anteil der Langzeitarbeitslosen in Ostdeutschland mit 24,4% aus. Nach dem Arbeitsmarktmonitor für die neuen Bundesländer gaben im November 1992 46% der Arbeitslosen an, schon im November 1991 bzw. davor arbeitslos gewesen zu sein. Im September 1994 waren in Ostdeutschland nach den Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit etwa 361.000 Personen ein Jahr oder länger ohne Arbeit. Hierbei fällt auf, daß im Gegensatz zu Westdeutschland insbesondere Frauen überproportional unter den Arbeitslosen vertreten waren.[43]

[41] Vgl. z.B: DIW 13/93, S.133.

[42] Vgl.: Bach 1992, S.161ff..

[43] Nach Statistiken der Bundsanstalt für Arbeit waren 77% der Langzeitabeitslosen in Ostdeutsch-

- ältere Arbeitslose
  Gerade ältere Arbetnehmer wurden in den neuen Bundesländern in beträchtlichem Umfang in den Vorruhestand entlassen, so daß sie in den Arbeitslosenstatistiken nicht mehr auftauchen, obwohl ein Großteil von ihnen bei anderer Arbeitsmarktsituation sicherlich gerne weitergearbeitet hätte.

- Frauenarbeitslosigkeit
  Frauen bilden eine weitere Problemgruppe des ostdeutschen Arbeitsmarktes. Seit dem 1. Juli 1990 liegt der Anteil der arbeitslosen Frauen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen über dem Anteil der arbeitslosen Männer.[44] Die Frauenerwerbsarbeitslosigkeit liegt bei über 20%.[45] Frauen stellen darüberhinaus etwa 80% der Langzeitarbeitslosen und bei einem Anteil von rund 50% an den Erwerbstätigen über zwei Drittel der Alleinerzieher. Generell kann festgestellt werden, daß Frauen in weit stärkerem Maße als Männer in Ostdeutschland von Arbeitslosigkeit betroffen sind und sich diese Betroffenheit im Verlauf des Transformationsprozesses absolut und relativ gesehen noch verstärkt hat (Vgl.: Tabelle 2.4).[46] Aufgrund der prekären Beschäftigungssituation wandern insbesondere junge Frauen aus den neuen Bundesländern überproportional häufig ab.

2.3 Prognosen der Arbeitsmarktentwicklung

In der aktuellen Situation sind sowohl in West- als auch in Ostdeutschland Beschäftigungsprobleme und eine damit verbundene hohe Arbeitslosigkeit zu konstatieren. Bevor jedoch weitergehende wirtschaftspolitische Maßnahmen ergriffen werden, sollte der Frage nachgegangen werden, wie die zukünftige Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes aussehen wird. Denn nur wenn die ergriffenen wirtschaftpolitischen Maßnahmen mit den wichtigsten Entwicklungstendenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt in Einklang stehen, besteht eine Chance die Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen.

---

land Frauen, während in Westdeutschland der Anteil der Frauen an der Zahl der Langzeitarbeitslosen nur 45% betrug.

[44]Vgl.: Hoose 1995, S.58.

[45]Allerdings muß bei einem Vergleich mit Westdeutschland auch die um etwa 20 Prozent höhere Erwerbsquote berücksichtigt werden, die sich allerdings langsam dem Niveau der Bundesrepublik annähert.

[46]Vgl.: Dübel 1994, S.20f..

Tabelle 2.4: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht (Jahresdurchschnittswerte)

Ostdeutschland	männlich (in %)	weiblich (in %)	weibliche ALQ in % der männlichen ALQ.
1991	8.5	12.3	144
1992	11.4	21.2	186
1993	11.0	21.0	191
Westdeutschland	**männlich (in %)**	**weiblich (in %)**	**weibliche ALQ in % der männlichen ALQ.**
1991	5.8	7.0	121
1992	6.2	7.2	116
1993	8.0	8.4	105

Quelle: Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland 1994, Tab 27, Eigene Berechnungen.

Zur Beantwortung der aufgeworfenen Frage und zur Darstellung der prognostizierten Arbeitsmarktentwicklung wird auf die wichtigsten Projektionen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW)[47], des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)[48] des Verbandes der deutschen Rentenversicherungsträger (VDR)[49], und der Prognos AG[50] zurückgegriffen. Die vorgestellten Studien zeichnen sich dadurch aus, daß sie alle einen zu Beginn der 90er Jahre liegenden Startpunkt (1990 bzw.1991) besitzen. Hinsichtlich der Prognosezeiträume unterscheiden sich die Studien jedoch: Beim DIW und bei der Prognos AG reicht der Prognosezeitraum bis zum Jahr 2010, während er beim IAB und dem VDR bis zum Jahr 2030 reicht. Aus Gründen der Übersichtlichkeit beschränkt sich die Wiedergabe dieser Studien auf eine kurze Skizzierung der bedeutensten prognostizierten Trends. Zunächst werden die wichtigsten Entwicklungen auf der Angebotsseite und danach die wichtigsten Entwicklungen auf der Nachfrageseite dargestellt, um anschließend aus der Synthese dieser beiden Entwicklungen eine Arbeitsmarktbilanz aufzustellen, die die zukünftige Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt beschreibt. Den Abschluß dieses Analyseabschnitts bildet eine Zusammenfassung der wichtigsten Schlußfolgerungen der Studien.[51]

---

[47]Vgl.: DIW 42/93, S.598ff..

[48]Vgl.: Thon 1991a und b; Fuchs/Magvas/Thon 1991 und Buttler/Thon 1993.

[49]Vgl.: Grütz u.a. 1993, S.449ff..

[50]Vgl.: Prognos 1993 und Rothkirch 1993, S.178ff..

[51]Vgl. zur Vorgehensweise: Enquete Kommission 1994, S.108.

2.3.1 Entwicklung des Arbeitsangebots

Um die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials und damit des Arbeitsangebotes abschätzen zu können, sind zunächst die einzelnen Einflußfaktoren auf das Arbeitsangebot isoliert zu betrachten und plausible Schätzungen über deren weitere Entwicklung vorzunehmen. Anschließend müssen diese Einzelergebnisse wieder zu einer Gesamtprognose zusammengefaßt werden. Wichtige Einflußfaktoren auf die Entwicklung des Arbeitsangebots sind zum einen die Bevölkerungsentwicklung, die von Entwicklungen im Inland und den Migrationsbewegungen abhängt, sowie die Entwicklung der Erwerbsneigung, die von einer Vielzahl von Determinanten beeinflußt wird. Im Gegensatz zu der Darstellung der aktuellen Diskussion am Arbeitsmarkt wird bei der Darstellung der Prognosen keine differenzierte Betrachtung von West- und Ostdeutschland vorgenommen[52], da in den untersuchten Studien eine Angleichung wichtiger, das Arbeitsangebot bestimmender Größen (z.B. Geburt- und Sterbeziffern sowie Erwerbsquoten) in den Prognosezeiträumen vorausgesetzt wird. Die momentan zu konstatierenden Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland werden daher von den Autoren der Studien als systembedingt oder als schockartige Überreaktion auf den Systemwechsel erachtet und folglich als vorübergehend interpretiert.[53]

Die allgemeine quantitative Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials kann mit Hilfe der beiden Abbildung 2.9 dargestellt werden, die die Ergebnisse der Studien des IAB bzw. des VDR wiedergeben.

Trotz der kleineren Unterschiede zwischen diesen beiden Studien zeigt sich prinzipiell ein ähnlicher Verlauf: Das Erwerbspersonenpotential wird in den nächsten 40 Jahren tendenziell sinken. Zwar prognostiziert das IAB einen Anstieg des Erwerbspersonenpotentials bis zum Jahr 2010, in den beiden realistischeren Modellrechnungen ist nach dieser Übergangsphase aber ein starker Rückgang des Erwerbspersonenpotentials zu konstatieren.[54] Im Gegensatz hierzu prognostiziert der VDR einen kontinuierlichen Rückgang des Erwerbspersonenpotentials.[55] Der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials im Zeitraum 1990-2030 ist beim VDR auch um gut zwei Millionen größer als beim IAB. Wichtiger als diese Unterschiede sind jedoch die Gemeinsamkeiten dieser Studien, deren generelle Ergebnisse auch von den Untersuchungen des DIW und der Prognos AG geteilt werden:[56] Nach einer Stagnation bzw. einem relativen Anstieg

[52]Vgl. Kap. 2.2.2.

[53]Vgl.: Enquete Kommission 1994, S.109.

[54]Vgl.: Thon 1991a, S.709.

[55]Vgl.: Grütz u.a. 1993, S.455.

[56]Vgl.: DIW 42/93, S.598ff.; Prognos 1993 und Rothkirch 1993, S.178ff..

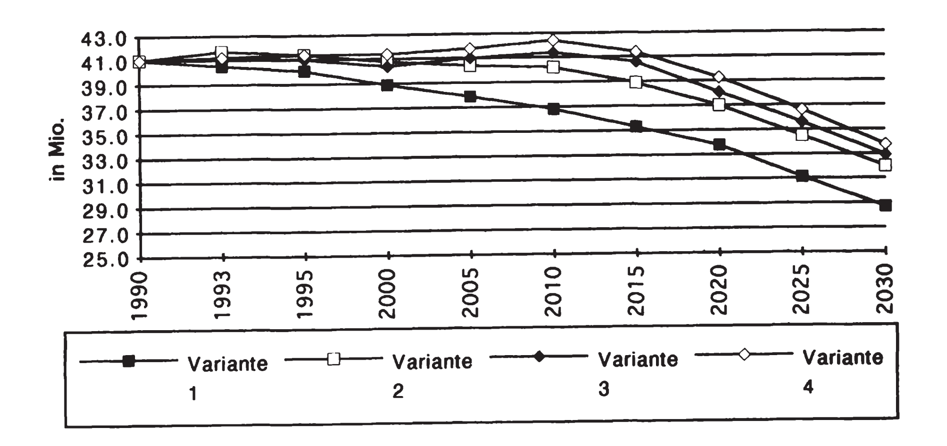


Abbildung 2.9: Gesamtdeutsches Erwerbspersonenpotential (1990-2010). Variante 1: spezifische Erwerbsquote (EQ)=konst., Wanderungssaldo 1991-2010 (WS)=0; Variante 2: EQ=konst, WS=+4,6 Mio.; Variante 3: EQ=var. (untere Variante + langs. Anpassung), WS=+4,6 Mio.; Variante 4: EQ=var. (obere Variante + langs. Anpassung), WS=+4,6 Mio.. Quelle: Thon 1991a, S.709.

bis zum Jahr 2010 - wird das Erwerbspersonenpotential in erheblichem Umfang sinken und im Jahr 2030 weit unter dem Niveau zu Beginn der 90er Jahre liegen.

2.3.2 Entwicklung der Arbeitsnachfrage

Die Arbeitskräftenachfrage wird ebenso wie das Arbeitskräfteangebot von einer Vielzahl von Faktoren beeinflußt, deren Prognose mit erheblichen Unsicherheiten belastet ist. In den Studien des IAB und des DIW werden hierzu keine Angaben gemacht, während bei dem VDR und der Prognos AG Berechnungen zur Zahl der Erwerbstätigen als Größe für die Arbeitskräftenachfrage herangezogen werden.

Die Prognos AG geht in ihrer Studie von den folgenden Annahmen[57] bezüglich der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage aus: In den nächsten Jahren dürfte die private Konsumnachfrage aufgrund von Entsparungstendenzen die Stütze des Wirtschaftswachstums sein. Wegen der Stabilität der DM, der zunehmenden Globalisierung der Märkte

[57] Vgl.: Rothkirch 1993, S.181ff..

Tabelle 2.5: Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen (in %)

	1985	2010
Betreuen, Beraten, Lehren, Publizieren u.ä	11,9	18,4
Organisation, Management	5,8	9,7
Forschen, Entwickeln	5,1	7,3
Allgemeine Dienste	15,4	13,8
Bürotätigkeiten	16,5	11,8
Handelstätigkeiten	10,5	10,6
Reparieren	6,2	4,9
Maschinen einrichten/warten	8,2	11,2
Gewinnen/Herstellen	20,5	12,2

Quelle: Klauder 1993a, S.26.

und der damit verbundenen wachsenden internationalen Konkurrenz erscheinen Nachfagebelebungen aufgrund von Exportsteigerungen ziemlich unwahrscheinlich. Zunehmender Konkurrenzdruck wird dazu führen, daß die Investitionstätigkeit primär durch Rationalisierungsinvestitionen und nicht durch Erweiterungsinvestitionen gekennzeichnet sind und tendenziell eher arbeitsplatzsparenden Charakter haben. Aufgrund der angespannten Haushaltslage dürfte von den öffentlichen Haushalten ebenfalls keine expansiven Effekte ausgehen.

Die Arbeitsnachfrage wird sich unter diesen Rahmenbedingungen sowohl in *sektoraler* als auch *qualifikatorischer* Hinsicht verschieben. Wie aus Tabelle 2.5 hervorgeht[58], werden sich die Aufgaben der Arbeitnehmer von produktionsbezogenen Tätigkeiten zu den sekundären Dienstleistungen verlagern. Hierbei ist allerdings zu beachten, daß die primären Dienstleistungen (Allgemeine Dienste, Bürotätigkeiten, Handelstätigkeiten) nur mäßig ansteigen werden.

Mit dieser Entwicklung wird auch eine Änderung der *Qualifikationsanforderungen* der Mitarbeiter einhergehen. Waren für die produktionsorientierten Dienstleistungen nur geringere Qualifikationen erforderlich, so sind für Arbeiten im sekundären Dienstleistungsbereich hohe extrafunktionale Qualifikationen erforderlich. Die nachfrageseitigen Änderungen in den Qualifikationsanforderungen spiegeln sich auch in Abbildung 2.6 wieder, die einen wachsenden Bedarf an formalen Qualifikationen bis zum Jahr 2010

[58]Vgl.: Klauder 1993a, S.26.

Tabelle 2.6: Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsebenen (in %)

	1987	2010
Universität	7,1	11,4-11,6
Fachhochschule	3,9	6,5-6,8
Fachschule	7.8	10,0-11,1
Lehre/Berufsfachschule	58,0	57,6-58,6
ohne Ausbildung	23,2	12,9-13,5

Quelle: Quelle: Klauder 1993, S.28.

prognostiziert.[59] Insbesondere Absolventen von Universitäten, Fachhochschulen und Fachschulen werden auf eine wachsende Nachfrage treffen.

Zusammenfassend können bis zum Jahre 2010 (und sehr wahrscheinlich auch darüber hinaus) auf der Arbeitsnachfrageseite zwei Trends erkannt werden:

- Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft (sektoraler Wandel)
- Steigende qualifikatorische Anforderungen an die Arbeitnehmer aufgrund des technologischen Wandels (qualifikatorischer Wandel).

2.3.3 Arbeitsmarktbilanz

Die Projektionen der Entwicklungen auf der Angebots-/Nachfrageseite des Arbeitsmarktes werden in den verschiedenen Studien in Arbeitsmarktbilanzen zusammengefaßt, wobei in den Studien ein prinzipiell ähnlicher Verlauf zu erkennen ist, der durch eine *Zweiteilung des Prognosezeitraums* charakterisiert werden kann.

Bis etwa zum Jahr 2010 wird der Arbeitsmarkt in Deutschland durch einen Arbeitskräfteüberhang und einer damit verbundenen Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sein. In der Folgezeit wird sich dagegen aufgrund der demographischen Entwicklung ein Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt einstellen.[60] Allerdings könnte dieses kalkulierte "Gleichgewicht" auf dem Arbeitsmarkt auch ein Hemmschuh für die weitere wirtschaftliche Entwicklung sein, da das Arbeitsangebot qualitativ nicht mehr flexibel genug auf Nachfrageänderungen reagieren kann. Diese Zweiteilung des Prognosezeitraums kann

[59] Vgl.: Klauder 1993a, S.28.

[60] Hierbei wird vorausgesetzt, daß das Erwerbspersonenpotential dem Arbeitsangebot und die Zahl der Erwerbstätigen der Arbeitsnachfrage entspricht.

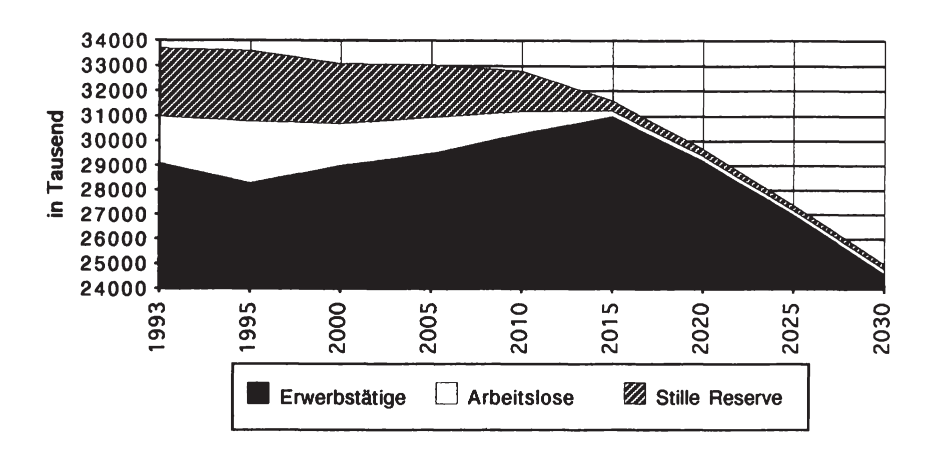


Abbildung 2.10: Arbeitsmarktbilanz in den alten Bundesländern. Quelle: Grütz u.a. 1993, S.460.

man in der VDR-Studie sowohl für West- als auch für Ostdeutschland in eindeutiger und prägnanter Weise in den beiden folgenden Abbildung 2.10 und 2.11 erkennen.[61]

Ebenso wie der VDR prognostiziert der Deutschland-Report der Prognos AG vom April 1993 für das Jahr 2000 trotz erwarteter durchschnittlicher Wachstumsraten für das reale Bruttoinlandsprodukt in West- bzw. Ostdeutschland von 2,0% bzw. 9,2% keinen nachhaltigen Rückgang der Arbeitslosigkeit. Sowohl im Westen als auch im Osten Deutschlands wird im Jahre 2000 in dem Prognos Gutachten mit weniger Erwerbstätigen als 1991 gerechnet. Die registrierte Arbeitslosigkeit wird nach diesem Szenario im Jahre 2000 schätzungsweise 3,4 Millionen betragen.

Neben der offiziellen Arbeitslosigkeit wird zusätzlich eine *stille Reserve* von etwa 2,5 Millionen Menschen prognostiziert. Rein rechnerisch, ist daher im Jahr 2000 mit einer Beschäftigungslücke von insgesamt 5,9 Millionen Arbeitsplätzen zu rechnen. Dieses Ergebnis wird auch durch die neueste Projektion des IAB bestätigt, die ebenfalls von einer langfristig andauernden, deutlichen Beschäftigungslücke zumindest bis zum Jahr 2005 ausgeht.[62]

[61]Vgl.: Grütz u.a. 1993, S.460.

[62]Vgl.: Barth/Klauder 1994.

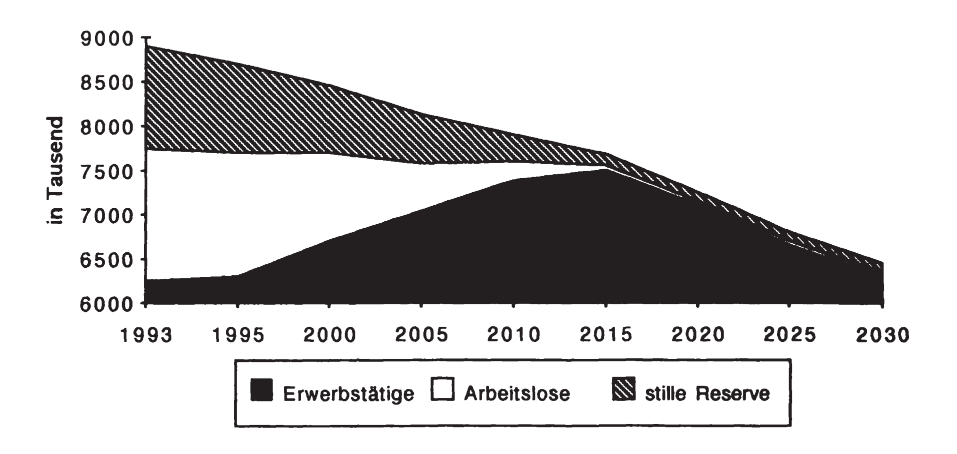


Abbildung 2.11: Arbeitsmarktbilanz in den neuen Bundesländern Quelle: Grütz u.a. 1993, S.460.

Tabelle 2.7: Arbeitsmarktszenario nach Prognos Gutachten 1993

	1992	2000	2010
Erwerbspersonenangebot (Mio.)	41,1	40,8	39,5
Erwerbstätige (Mio.)	35,9	34,9	35,8
davon			
Arbeitnehmer (Mio.)	32,2	31,4	32,3
Selbständige	3,6	3,4	3,5
Differenz (Erwerbslose in Mio.)	5,2	5,9	3,9
davon			
Stille Reserve (Mio.)	2,3	2,5	1,3
Arbeitslose gemeldet (Mio.)	3,0	3,4	2,6
Arbeitslosenquote	9,2	10,7	8,0

Quelle: Prognos 1993: Deutschland Report Nr.1.

2.4 Zwischenfazit

Wie die Überlegungen in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt haben, ist die in der Bundesrepublik Deutschland herrschende Arbeitslosigkeit ein ernstzunehmendes

wirtschaftspolitisches Problem, wobei insbesondere die folgenden Entwicklungen besorgniserregend sind:

- die Steigerung der Arbeitslosigkeit von Zyklus zu Zyklus,
- die Verfestigung der Arbeitslosigkeit und
- die Konzentration auf bestimmte Problemgruppen.

Die mittel- bis langfristigen *Perspektiven* des gesamtdeutschen Arbeitsmarktes sind ebenfalls wenig verheißungsvoll. Auch mittel- bis langfristig muß daher (zumindest bis zum Jahr 2010) mit einem Andauern der Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau gerechnet werden. Die zu konstatierende Beschäftigungslücke wird in den nächsten Jahren anhalten. Erst danach wird es auf dem Arbeitsmarkt eine gewisse Entspannung geben und nach einer gewissen Übergangsphase sich eventuell sogar Arbeitskräftemangel einstellen.

Aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation und der prognostizierten zukünftigen Entwicklung stellt sich die Frage nach *Konzepten zur Überwindung* der bestehenden Arbeitslosigkeit. Verschiedene Maßnahmen und Konzepte wurden unterbreitet, die von einer vollständigen Flexibilisierung der Arbeitsmärkte im Rahmen einer umfassenden Angebotspolitik bis zu einer staatlichen Beschäftigungsgarantie reichen. Ein momentan besonders heftig diskutiertes arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Überwindung der Beschäftigungskrise bildet die *aktive Beschäftigungspolitik* und insbesondere der Ausbau bzw. die Etablierung eines *zweiten Arbeitsmarktes*.[63] Im weiteren Verlauf der Arbeit soll daher der zweite Arbeitsmarkt und insbesondere dessen ökonomische Vor- und Nachteile genauer untersucht werden, wobei für das nächste Kapitel die folgenden Fragen erkenntnisleitend sein sollen:

1. Was wird unter dem Begriff des zweiten Arbeitsmarktes verstanden?
2. Warum soll ein zweiter Arbeitsmarkt etabliert werden?
3. Welche Motive und Ziele liegen der Etablierung eines zweiten Arbeitsmarktes zugrunde?

---

[63]Für die unterschiedlichen Positionen zum zweiten Arbeitsmarkt vergleiche z.B.: Kress 1995; Wagner 1994b; Kromphardt/Scheidt 1994; Sperling 1994; Kress 1994a und b; Klös 1994; Sadowski/Schneider 1994; Bosch u.a. 1994; Dübel 1994; Ebert 1994; Eekhoff 1993; Buttler 1993a; IWD 1993, S.4; Hagedorn 1993; Arbeitgeber 1993; Bergmann 1993a; WSI 1993; DGB 1993; IG Metall 1993; ÖTV 1993; Brinkmann/Buttler 1993; Wirtschaftswoche Nr.32/6.8.1993, S.19ff. und Kühl 1983.

4. Welche geschichtliche Entwicklung durchlief der Begriff des zweiten Arbeitsmarktes?

5. Welche Maßnahmen der praktizierten Arbeitsmarktpolitik können unter dem Begriff des zweiten Arbeitsmarktes subsummiert werden?

6. Welche Konzepte werden in der aktuellen Diskussion des zweiten Arbeitsmarktes unterbreitet und welche Entwicklungstendenzen können erkannt werden?

Kapitel 3

Zweiter Arbeitsmarkt

In Anbetracht des in Kapitel 2 dargelegten Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsproblems wird um die Vor- und Nachteile der zum Bereich des zweiten Arbeitsmarktes gehörenden Instrumente heftig gestritten. In diesem Kapitel werden zunächst Grundüberlegungen zum zweiten Arbeitsmarkt vorgenommen. Danach wird das existierende arbeitsmarktpolitische Instrumentarium überprüft, ob es Wesenselemente des zweiten Arbeitsmarktes enthält und die Maßnahmen identifiziert, die mit der zuvor gegebenen Definition des zweiten Arbeitsmarktes vereinbar sind. Die identifizierten zentralen Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes (ABM, ABS, Lohnkostenzuschüsse nach §249h und Hilfe zur Arbeit nach dem BSHG) werden anschließend vorgestellt und zum Abschluß dieses Kapitels wird auf die aktuelle Debatte um den Ausbau bzw. die Einschränkung des zweiten Arbeitsmarktes eingegangen.[1]

3.1 Grundüberlegungen zum zweiten Arbeitsmarkt

Der zweite Arbeitsmarkt ist ein äußerst unscharfer Sammelbegriff, der in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion in verschiedenen Bedeutungen gebraucht wird. Der Präsident der Nürnberger Bundesanstalt für Arbeit, Jagoda, ist sogar der Meinung, daß es sich um ein Schlagwort handelt.[2] Eine Abgrenzung dieses Begriffes ist daher als Grundlage der weiteren Analyse erforderlich.

---

[1]Die vorgestellten Konzepte beinhalten sowohl Konzeptionen zur Ausweitung bzw. Aufwertung eines zweiten Arbeitsmarktes als auch Vorschläge zur radikalen Einschränkung. Auch auf Konzepte im Randbereich des zweiten Arbeitsmarktes wird kurz eingegangen. Vgl. zu diesem Thema Kapitel 3.6.

[2]Vgl.: Jagoda 1993, S.331f..

3.1.1 Definition des zweiten Arbeitsmarktes

Der Begriff "zweiter Arbeitsmarkt" existiert noch nicht sehr lange. Zwar wurden schon in der Weimarer Zeit im "Gesetz über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung" (AVAVG) vom 16.Juli 1927 die Voraussetzungen für eine staatlich geförderte Ersatzbeschäftigung geschaffen[3], erstmals erwähnt wurde der Begriff des zweiten Arbeitsmarktes allerdings erst zu Beginn der 80er Jahre in einer Studie der Kammer für soziale Ordnung der evangelischen Kirche in Deutschland.[4] Was ist nun unter diesem Begriff zu verstehen?

Bei der Beantwortung dieser Frage muß zunächst festgestellt werden, daß eine allgemein anerkannte, trennscharfe Definition des Begriffes "zweiter Arbeitsmarkt" nicht existiert und im Laufe der Zeit sehr unterschiedliche *Definitionen* für den zweiten Arbeitsmarkt gegeben worden sind, in denen verschiedene Abgrenzungskriterien genannt werden.[5] Da eine allgemein verbindliche Definition des Begriffes fehlt, bietet es sich zunächst an eine Eingrenzung des Begriffes vorzunehmen.

Der zweite Arbeitsmarkt bildet einen *Teilbereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik*, die in jüngster Vergangenheit von einer Reihe von Institutionen als erfolgversprechende Maßnahme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit befürwortet wird.[6] Als negatives Abgrenzungskriterium der aktiven Arbeitsmarktpolitik dient die *passive* Arbeitsmarktpolitik, die aus reinen Unterstützungsleistungen für Arbeitslose besteht. Zentrales Ziel der passiven Arbeitsmarktpolitik ist die materielle Existenzsicherung der Arbeitslosen. In der Bundesrepublik Deutschland geschieht dies durch ein zweistufiges System, das aus Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe besteht.[7] Unter *aktiver Arbeitsmarktpolitik* werden dagegen Maßnahmen verstanden, die die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen erhöhen, die arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten dieser Personen verbessern und zur Effizienzverbesserung von Arbeitsmärkten beitragen.[8] Aktive arbeitsmarktpolitische

---

[3]Mit diesem Gesetz wurden Arbeiten geschaffen, welche unter dem Begriff der "wertschaffende Arbeitslosenhilfe" zum einen Notstandsarbeiten und zum anderen Gemeinschaftsarbeiten ermöglichten. Die Notstandsarbeiten entsprachen im wesentlichen den heutigen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, während die - selten genutzten - Gemeinschaftarbeiten gemeinnützige Tätigkeiten in einem sozialrechtlichen Arbeitsverhältnis vorsahen. Vgl.: Klös 1994, S.8.

[4]Vgl.: Steinjan 1986, S.5 und EKD 1982, S.1ff..

[5]Zur Definition des Begriffs "zweiter Arbeitsmarkt" vgl. u.a.: Bosch u.a. 1994; Kress 1994a und b; Ebert 1994; Sadowski/Schneider 1994; Rürup 1994; Wagner 1994b und Buttler 1993a.

[6]Vgl. z.B.: OECD 1994a und b; EG-Kommission 1993b und EG-Kommission 1992.

[7]Vgl.: Bruche/Reissert 1985, S.17f..

[8]Vgl.: OECD 1994a, S.39ff..

Maßnahmen und insbesondere die Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes dienen daher der direkten Beeinflussung von Quantität und Struktur des Arbeitskräfteangebots bzw. der Arbeitskräftenachfrage.[9]

Der Ausdruck "zweiter Arbeitsmarkt" legt ferner eine Abgrenzung zum sogenannten "ersten Arbeitsmarkt" nahe.[10] Unter dem ersten Arbeitsmarkt wird der normale, reguläre, wettbewerbsmäßig strukturierte Arbeitsmarkt verstanden, von dem sich der zweite Arbeitsmarkt nach Meinung von Bosch[11] durch die folgenden Punkte unterscheidet:

- Die öffentliche Förderung zielt auf Beschäftigung und nicht auf Investitionen oder Produkte.
- Die Einstellungskriterien richten sich nach arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Zielen, wie z.B. der Förderung von Langzeitarbeitslosen oder Schwervermittelbaren.
- Die Beschäftigung ist zeitlich befristet.
- Die ausgeführten Arbeiten müssen zusätzlich sein, damit nicht reguläre Beschäftigung verdrängt wird.

Durch den Begriff des zweiten Arbeitsmarktes wird jedoch keine Wertigkeit im Verhältnis zum ersten Arbeitsmarkt ausgedrückt, die sich zum Beispiel durch schlechtere Arbeitsbedingungen und niedrigere Löhne vom ersten Arbeitsmarkt ausdrücken müßte. Eine solche Intention ist mit dem Begriff - obwohl sie leicht entstehen könnte - prinzipiell nicht verbunden.[12] Der Ausdruck soll aber den "beschäftigungspolitischen Vorrang der Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt" und somit "die nur ergänzende, subsidäre Funktion des zweiten Arbeitsmarktes"[13] betonen. Aufgabe des zweiten Arbeitsmarktes ist es die Beschäftigung zu schaffen, die der erste Arbeitsmarkt nicht in ausreichendem Maße zu Verfügung stellt.[14]

---

[9] Vgl. hierzu: Kraft 1994, S.6ff. und Bruche/Reissert 1985, S.17.

[10] Vgl.: Klös 1994, S.6f.; Bosch u.a. 1994, S.49f. und Buttler 1993a, S.284.

[11] Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.50.

[12] Aufgrund dieser Gefahr lehnen auch einige Autoren den Begriff des "zweiten Arbeitsmarktes" ab und sprechen lieber von öffentlich finanzierter Beschäftigung oder ähnlichem. Auch in gewerkschaftlichen Positionspapieren wird häufig der Begriff "zweiter Arbeitsmarkt" vermieden, da er nach Meinung einiger Autoren zweideutig sei und in ihm auch Zweitklassigkeit mitklinge. Vgl.: ÖTV 1993.

[13] Buttler 1993a, S.284.

[14] Vgl. z.B.: Sadowski/Schneider 1994, S.10ff.; Bosch u.a. 1994, S.50 und Buttler 1993a, S.284.

Die Abgrenzung des zweiten Arbeitsmarktes zum ersten gibt erste Hinweise auf die Maßnahmen, die mit dem zweiten Arbeitsmarkt gemeint sein könnten. Die evangelische Kirche verstand in ihrer Studie unter dem Begriff des zweiten Arbeitsmarktes einen Arbeitsmarkt, in dem Arbeitnehmer beschäftigt werden, "die eingeschränkt leistungsfähig sind und sich ohnehin schwer in den Arbeitsmarkt integrieren lassen."[15] Charakteristisch für die Definition der evangelischen Kirche ist die ausgesprochen enge Abgrenzung der vom zweiten Arbeitsmarkt betroffenen Personengruppe. Fiedler und Schroedter[16] verstehen unter dem Begriff des zweiten Arbeitsmarktes dagegen einen "temporären Ersatzarbeitsmarkt für längerfristig Arbeitslose". In dieser Definition wird der subsidäre und zeitlich befristete Charakter eines zweiten Arbeitsmarktes betont. Nach Maier und Schettkat[17] ist der zweite Arbeitsmarkt "öffentlich finanzierte Beschäftigung", und der zweite Arbeitmarkt bietet nach Kress "öffentlich subventionierte Beschäftigung für bestimmte Zielgruppen oder regionale/sektorale Schwerpunkte der Unterbeschäftigung."[18] Nach Klös sind die Merkmale des zweiten Arbeitsmarktes die "direkte öffentliche Förderung nach dem Zusätzlichkeitskriterium, die Zielgruppenorientierung, die Befristung der Förderung, die Zuweisung durch die Arbeitsämter und die arbeits- und tarifrechtliche Absicherung".[19]

Die detaillierteste Defintion des zweiten Arbeitsmarktes gibt der ehemalige Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Buttler, für den die Arbeit im zweiten Arbeitsmarkt durch die folgenden Punkte charakterisiert werden kann:[20]

Arbeit im zweiten Arbeitsmarkt

- ist regelmäßig *subventionierte Arbeit*, jedoch ist nicht alle subventionierte Arbeit Arbeit im zweiten Arbeitsmarkt. So sind z.B. nach Meinung Buttlers die Lohnkostenzuschüsse, Einarbeitungszuschüsse und Eingliederungsbeihilfen zur Förderung bzw. Vermittlung für bestimmte Gruppen von Arbeitslosen nicht dem zweiten Arbeitsmarkt zuzurechnen

- ist *Arbeit gegen Entgelt*, wobei das Spektrum der Bezahlung vom Tariflohn bis zur Mehraufwandsentschädigung nach dem Bundessozialhilfegesetz reicht.

- ist auf *Zielgruppen* bezogen.

[15]EKD 1982, S.77.

[16]Vgl.: Fiedler/Schroedter 1983, S.168.

[17]Vgl.: Maier/Schettkat 1988, S.82.

[18]Kress 1994b, S.1. Vgl. auch: Kromphardt/Scheidt 1994, S.615.

[19]Klös 1994, S.12.

[20]Vgl.: Buttler 1993a, S.284.

- soll zur *volkswirtschaftlichen Wertschöpfung* beitragen, in dem die sozialen Folgekosten der Arbeitslosigkeit vermindert werden.

- bedarf in einigen Varianten besonderer *Trägerinstitutionen* (wie z.B. bei ABS-Gesellschaften).

Wie aus dieser kurzen und keineswegs vollständigen Aufzählung der verschiedenen Definitionsversuche hervorgeht, existiert für den zweiten Arbeitsmarkt noch keine einheitliche, trennscharfe Definition. Die Definition von Buttler und dem IAB scheint für eine Beschreibung des zweiten Arbeitsmarktes geeignet zu sein, jedoch stört die Vermischung von Merkmalen bestimmter Maßnahmen und der der Maßnahme zugrundeliegenden Ziele und Motive. Bei einer allgemeinen Definition sollten nicht bestimmte Charakteristika mit Motiven und Zielen, die mit diesen Maßnahmen intendiert werden, vermischt werden, da sich insbesondere die Ziele und Motive der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes im Laufe der Zeit stark verändert haben und dadurch der Wesensgehalt der Maßnahmen verändert wurde. Es erscheint daher aus pragmatischen Überlegungen heraus nicht sinnvoll zu sein, die Ziele, die mit dem zweiten Arbeitsmarkt verbunden werden, mit in die Definition einzubeziehen. In dieser Arbeit wird deshalb bei der Definition des Begriffs "zweiter Arbeitsmarkt" nur auf die *allgemeinen Merkmale* der Arbeiten in diesem Bereich abgestellt. Die den Maßnahmen zugrundeliegenden Motive und Ziele werden in einem eigenen Kapitel (Vgl.: Kap. 3.1.3) analysiert. Die wesentlichen Merkmale einer Arbeit im zweiten Arbeitsmarkt sind meiner Meinung nach:[21]

- die staatliche Subventionierung, wobei die Subventionierung an dem entsprechenden Arbeitsplatz bzw. der entsprechenden Person ansetzt, und die Förderung nicht zur Arbeitsaufnahme oder Vermittlung in ein reguläres Arbeitsverhältnis gewährt wird,

- die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses und

- die Ausrichtung auf bestimmte Zielgruppen oder Qualifikationsanforderungen.

Dies ist - zugegebenermaßen - eine recht allgemeine Definition, die es jedoch ermöglicht, das gesamte Spektrum der unter diesem Begriff vorgeschlagenen Maßnahmen und Initiativen zu diskutieren. Wie aus obiger Definition hervorgeht, stellt der zweite Arbeitsmarkt folglich einen Raum dar, der durch öffentlich-rechtliche Rahmenbedingungen im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsmarkt stark beeinflußt wird, um dadurch die Beschäftigungschancen von Problemgruppen zu erhöhen.

---

[21] Vgl. hierzu: Wagner 1994b, S.112; Buttler 1993a, S.284; Kromphardt/Schettkat 1993, S.523 und Bosch u.a. 1987, S.230f..

3.1.2 Legitimation des zweiten Arbeitsmarktes

In Anschluß an die Definition des zweiten Arbeitsmarktes in Abschnitt 3.1.1 soll in diesem Abschnitt in Anlehnung an Sadowski und Schneider[22] geprüft werden, welche Begründungen für die Etablierung bzw. Erweiterung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes in der öffentlichen Diskussion vorgebracht werden. Prinzipiell können drei mögliche Legitimationen für den zweiten Arbeitsmarkt unterschieden werden:

- *die ökonomische Legitimation*:
  Trotz der Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes durch den ersten, wird von Befürwortern des zweiten Arbeitsmarktes die These vertreten, daß ein zweiter Arbeitsmarkt keine Nettobelastung der Privatwirtschaft und des ersten Arbeitsmarktes darstellen muß.[23] Vielmehr sollte der zweite Arbeitsmarkt als "sozialer Standortfaktor"[24] interpretiert werden, da er die infrastrukturellen Voraussetzungen für die Privatwirtschaft verbessert und wichtige Vorleistungen für Privatunternehmen bereitstellen kann. Viele der durch den zweiten Arbeitsmarkt erstellten Leistungen (wie z.B. eine höhere Umweltqualität etc.) sind nach Meinung einiger Autoren als öffentliche Güter anzusehen, und sollten durch den Staat nachgefragt oder bereitgestellt werden.[25] Wie gerade die Erfahrungen in Osteuropa zeigen, besteht eine starke Interdependenz zwischen staatlicher Infrastruktur und privatwirtschaftlicher Entwicklung.[26] Auch die Entwicklung in Ostdeutschland wird zur Untermauerung dieser These herangezogen. So zeigt z.B. eine Untersuchung in Sachsen-Anhalt, daß die Tätigkeiten von ABS-Gesellschaften wichtige Vorleistungen für die privaten Unternehmen erbrachten.[27] Von den Kritikern des zweiten Arbeitsmarktes wird in diesem Zusammenhang jedoch eingewendet, daß solche Güter auch von der Privatwirtschaft im Rahmen öffentlicher Auftragsvergabe bereitgestellt werden könnten.[28] Diese Argumentation beachtet aber nach Meinung der Befürworter eines zweiten Arbeitsmarktes nicht in ausrei-

[22] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.12ff..

[23] Vgl. hierzu die Kosten der Arbeitslosigkeit und die Refinanzierungsrechnungen des zweiten Arbeitsmarktes z.B. in Kromphardt/Schettkat 1993, S.520f. und Bergmann 1993a, S.679 und S.682ff..

[24] Bergmann 1993a, S.679.

[25] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.14. Vgl. hierzu auch: Wagner 1994b, S.113.

[26] Vgl.: Blanpain/Sadowski 1994.

[27] Vgl.: Kruppa u.a. 1992.

[28] Vgl. z.B.: Siebert 1992a, S.129.

chender Weise die *struktur-* und *arbeitsmarktpolitischen* Komponenten der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktpolitisch soll der zweite Arbeitsmarkt nämlich einen Dequalifizierungsprozeß verhindern, der durch längerfristige Arbeitslosigkeit eintreten kann.[29] Diese Überlegungen gehen auf die von Gary S. Becker begründete Humankapitaltheorie[30] zurück, die sich mit der Bedeutung und den Konsequenzen von Humankapitalinvestitionen beschäftigt. In den Wirtschaftswissenschaften setzt sich mehr und mehr die Ansicht durch, daß das Humankapital, viel eher als das Sachkapital, zu den entscheidenden Produktionsfaktoren einer Industriegesellschaft gehört.[31] Robert Reich hat in diesem Zusammenhang sogar die These aufgestellt, daß Volkswirtschaften nur noch mit dem einzigen, relativ immobilen Faktor Arbeit um Wettbewerbsvorteile ringen können. Die Bedeutung, die dem Humankapital in einer hochindustrialisierten Gesellschaft zukommt, legt nahe, daß bei öffentlichen Ausschreibungen bestimmte Leistungen nicht nur durch Private zur Verfügung gestellt werden, "sondern sie im zweiten Arbeitsmarkt als "Kuppelprodukt" mit der Requalifizierung Arbeitsloser erstellen zu lassen."[32]

- *die soziale Legitimation:*
  Neben ökonomischen Gründen werden bei der Legitimation des zweiten Arbeitsmarktes auch *soziale Gesichtspunkte* angeführt.[33] In unserer Gesellschaft wird neben der materiellen, auch die soziale und psychische "Wohlfahrt" immer noch durch die Partizipation an der Erwerbsarbeit bestimmt.[34] "Arbeit dient nicht nur zur Sicherung des materiellen Einkommens, sondern ermöglicht auch die Befriedigung immaterieller Bedürfnisse."[35] Neben der ökonomischen Bedarfsdeckung erfüllt Arbeit daher eine Reihe weiterer Funktionen, die insbesondere in der soziologischen Literatur dargestellt werden. Nach Hegner erfüllt Arbeit die folgenden Funktionen:[36]

---

[29] Vgl.: Layard 1994, S.135ff.; Sadowski/Schneider 1994, S.7ff. oder Sesselmeier/Ehrlich 1994.

[30] Vgl.: Becker 1975.

[31] Vgl.: Schneider 1994.

[32] Sadowski/Schneider 1994, S.14.

[33] Vgl.: Kraft 1994, S.10 und Sadowski/Schneider 1994, S.14.

[34] Vgl.: Bergmann 1993a, S.680 und Arbeiterwohlfahrt 1992, S.2. Dies ist trotz der Diskussion über den Wertewandel und den Wechsel von der Arbeits- zur Erlebnisgesellschaft immer noch richtig (Vgl.: Arbeiterwohlfahrt 1992, S.2). Zur Diskussion über Arbeit und Lebenssinn angesichts von Wertewandel und Orientierungskrise vgl. den Aufsatz von Küng (Herrhausen-Gesellschaft 1994, S.7ff..

[35] Sadowski/ Schneider 1994, S.14.

[36] Vgl.: Hegner 1991, S.28.

- Sicherung des sozialen Status,
- Vermittlung personaler Identität,
- Vermittlung sozialer Kontakte außerhalb des alltäglichen Familien- und Haushaltsbereiches.

Neben den direkten und indirekten Kosten der Arbeitslosigkeit[37] entstehen einer Gesellschaft durch Arbeitslosigkeit weitere *immaterielle Kosten*, die bei der Analyse eines zweiten Arbeitsmarktes ebenfalls berücksichtigt werden müßten: Selbst wenn der Lebensunterhalt gesichert ist, bringt Arbeitslosigkeit hohe psychische Belastungen mit sich.[38] Arbeitslose erleiden einen Verlust an sozialem Prestige und Status, werden über ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten unsicher und verlieren einen Großteil ihrer sozialen Kontakte.[39] Die positiven sozialen und psychologischen Wirkungen sind daher ein weiteres Argument, welches zur Unterstützung des zweiten Arbeitsmarktes vorgebracht wird.[40]

- *die politische Legitimation*:
  Steht bei der sozialen Legitimation das einzelne Individuum im Zentrum der Analyse, so werden bei einer *politischen Betrachtung* gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge untersucht. Ein Staatswesen, daß das Problem der Arbeitslosigkeit breiter Schichten nicht in den Griff bekommt und die immateriellen Kosten der Arbeitslosigkeit hinnimmt, läuft Gefahr, daß die Legitimation[41] des politischen Systems selbst untergraben wird. Die Ausgrenzung Arbeitsloser kann zu gesellschaftlichen Spannungen und unter Umständen zu einer "Zwei-Drittel-Gesellschaft" führen. Solche gesellschaftlichen Spannungen fördern die Tendenz zur Entsolidarisierung und sozialen Deklassierung.[42] Ein zweiter Arbeitsmarkt könnte dazu beitragen, daß es nicht zu einer solchen Entwicklung kommt, da er die Ausgrenzung weiter Bevölkerungsteile durch Arbeitslosigkeit verhindern könnte.

Wirtschaftlicher Erfolg, sozialer Wohlstand und politische Ordnung sind nicht unabhängig voneinander, sondern hochgradig interdependent. Die Ablehnung

[37] Vgl.: Reissert 1994; Bach/Brinkmann/Spitznagel 1994 und Bartsch/Heise/Tofaute 1994, S.379f..

[38] Vgl.: Bach/Brinkmann/Spitznagel 1994, S.15ff.; Kromphardt/Scheidt 1994, S.618 und Oswald 1994, S.3ff..

[39] Vgl.: Hegner 1991, S.29-31.

[40] Vgl.: Sperling 1994, S.397.

[41] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.15.

[42] Vgl.: Bergmann 1993a, S.680.

aktiver Beschäftigungspolitik durch einen zweiten Arbeitsmarkt könnte über eine Erosion der politischen Legitimation des gesellschaftlichen Systems, die grundlegenden Voraussetzungen für den zukünftigen wirtschaflichen Erfolg gefährden.[43]

Inwieweit die hier vorgebrachten Legitimationen und Begründungen für den zweiten Arbeitsmarkt stichhaltig sind wird in den folgenden Kapiteln noch eingehender untersucht werden. Insbesondere mit der ökonomischen Legitimation wird sich intensiv auseinandergesetzt werden.

3.1.3 Motive und Ziele

Wie in Kapitel 3.1.1 bereits angesprochen worden ist, werden Maßnahmen im Bereich des zweiten Arbeitsmarktes aus unterschiedlichen *Motiven* initiiert und mit diesen Maßnahmen verschiedene *Ziele* verfolgt. Unter *Motiven* wird der Beweggrund, der Antrieb oder die Ursache einer Handlung verstanden.[44] Generell lassen sich bei den Motiven, die den verschiedenen Konzepten des zweiten Arbeitsmarktes zugrunde liegen, die folgenden Motivgruppen unterscheiden (Vgl.: Abbildung 3.1).

Legitimation	Motive	Ziele
- ökonomische	- sozialpolitische	- Existenzsicherung, - Chancengleichheit
- politische		
- soziale	- wohlfahrtstheoretische	- Effizienzgewinne, - Wohlfahrtsgewinne
	- beschäftigungspolitische	- Beschäftigungssicherung
	- arbeitsmarktpolitische	- Qualifizierung - Mismatchreduktion
	- strukturpolitische	- Infrastrukturverbesserung, - Bereitstellung gesellschaftlich nützlicher Leistungen

Abbildung 3.1: Legitimation, Motive und Ziele des zweiten Arbeitsmarktes.

[43]Vgl.: Blanpain/Sadowski 1994 und Sadowski/Schneider 1994, S.16.

[44]Vgl.: Duden 1982, S.507.

Wohlfahrtstheoretische Überlegungen bilden ein wichtiges Motiv bei der Begründung eines zweiten Arbeitsmarktes. Unterbeschäftigung bedeutet ökonomisch, daß der Produktionsfaktor Arbeit nicht vollständig zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen und damit zur Wohlstandsmehrung genutzt wird. Gesamtwirtschaftliche Wohlfahrtsverluste sind die unausbleibliche Folge. Durch eine höhere Beschäftigung könnten diese gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrtsverluste verringert werden. Mit geringen zusätzlichen Mitteln eröffnet nach Meinung der Befürworter eines zweiten Arbeitsmarktes[45] die Finanzierung von Arbeitsplätzen auf dem zweiten Arbeitsmarkt den Arbeitslosen die Möglichkeit, einer nützlichen Beschäftigung nachzugehen. Statt Unterstützungsleistungen dafür zu erhalten, nicht arbeiten zu dürfen, soll Arbeit finanziert werden. Kühl beschreibt diesen Sachverhalt folgendermaßen: "Statt Menschen, die Arbeit suchen, mit Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und/oder Sozialleistungen dafür zu bezahlen, daß sie nichts tun dürfen, eröffnet der zweite Arbeitsmarkt Wege, um dieselben Finanzmittel für eine nützliche Beschäftigung im öffentlichen Interesse einzusetzen."[46] Das Ziel der Maßnahmen bei denen wohlfahrtstheoretische Überlegungen an erster Stelle stehen ist klar: Mit einer Umstrukturierung und Umschichtung der Kosten der Arbeitslosigkeit soll eine Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrt erreicht werden.

Neben den allgemeinen wohlfahrtstheoretischen Motiven können insbesondere bei den neueren arbeitsmarktpolitischen Instrumenten *strukturpolitische Motive* erkannt werden. Insbesondere beim 1992 eingeführten §249h AFG sollen strukturverbessernde Maßnahmen in den Bereichen Verbesserung der Umwelt, soziale Dienste und Jugendhilfe durchgeführt werden. Die Arbeiten haben daher in großem Maße investiven Charakter und sollen eine Vorleistung für privatwirtschaftliche Aktivitäten darstellen.[47] Der zweite Arbeitsmarkt soll daher insbesondere in solchen Bereichen angewendet werden, in denen z.B. durch Marktversagen[48] oder öffentliche Mittelknappheit gesellschaftlich nützliche Leistungen und Dienste nicht in ausreichender Weise angeboten werden.[49] Ziel ist es, die strukturellen Voraussetzungen einer Volkswirtschaft zu verbessern.

Traditionell dominieren in der öffentlichen Beschäftigungsförderung und insbesondere bei Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes *arbeitsmarktpolitische Motive*. Im allgemeinen wirken diese Maßnahmen punktuell und setzen bei bestimmten Arbeitslosen-

---

[45]Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.14 und Bosch u.a. 1994, S.64ff..

[46]Kühl 1983, S.111.

[47]Vgl. z.B.: Sadowski/Schneider 1994, S.14 und Kress 1994a, S.11ff..

[48]Marktversagen könnte z.B. durch externe Effekte auftreten.Vgl. z.B. Kubon-Gilke u.a. 1995, S.203ff..

[49]Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.14 und Kromphardt/Schettkat 1993, S.523.

gruppen an, für die eine befristete Beschäftigung bei gleichzeitiger Qualifizierung erfolgt. Unter *arbeitsmarktpolitischen Aspekten* betrachtet, soll durch die Bildung eines zweiten Arbeitsmarktes die Struktur des Arbeitsangebotes verbessert, marktgängige Qualifikationen vermittelt und so die Eingliederung von Arbeitslosen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis unterstützt werden.[50] Wendet sich das Arbeitsplatzangebot an eine bestimmte Problemgruppe des Arbeitsmarktes, kann eine Eingliederung in das Arbeitsleben zielgruppengenau durchgeführt werden. Insgesamt folgt diese Art der Arbeitsmarktpolitik einer "*mikroökonomischen Logik*".[51] Ziel ist es, durch die Beeinflussung der Eigenschaften der Arbeitskräfte, die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhöhen und eine Entlastung des Arbeitsmarktes zu bewirken.

Durch die steigende Arbeitslosigkeit, die in westlichen Industrieländern herrschende Beschäftigungslücke[52] und die durch den Transformationsprozeß in Ostdeutschland hervorgerufene Beschäftigungskrise, gewinnen in letzter Zeit *beschäftigungspolitische Motive* stärkere Bedeutung. Bei der Beschäftigungspolitik werden die entsprechenden Maßnahmen großflächig eingesetzt, um das Niveau der Arbeitsnachfrage anzuheben. Dieser Ansatz folgt daher primär einer "*makroökonomischen Logik*"[53], indem die Beschäftigung durch die Anstellung in einem zweiten Arbeitsmarkt gefördert wird.

Bei den *sozialpolitischen Motiven* für den Aufbau des zweiten Arbeitsmarktes haben Gerechtigkeitsvorstellungen und soziale Normen eine große Bedeutung.[54] Durch den Aufbau eines zweiten Arbeitsmarktes soll ein Beitrag zur Überwindung der Armut und der sozialen Desintegration geleistet werden. Arbeitslosigkeitsbedingte Armut soll durch Eingliederung in ein Beschäftigungsverhältnis verhindert und die Einkommenssituation der Teilnehmer kurzfristig um die Differenz zwischen Arbeitseinkommen und bisherigem Sozialeinkommen verbessert werden.

Die *Bedeutung der einzelnen Motivgruppen* beim Auf- und Ausbau eines zweiten Arbeitsmarktes hat sich im Laufe der Zeit stark verändert: Zu Beginn der 80er Jahre spielten *sozialpolitische Gründe* bei dem Aufbau des zweiten Arbeitsmarktes eine dominierende Rolle. Der zweite Arbeitsmarkt war ein Instrument, mit dem eine bestimmte eng umrissene Zielgruppen wieder in den Arbeitsprozeß eingegliedert werden sollte. Im Laufe der Zeit wurden die sozialpolitischen Gründe jedoch von arbeitsmarktpolitischen und wohlfahrtstheoretischen Aspekten mehr und mehr verdrängt. Der Begriff

[50] Vgl.: Kromphardt/Scheidt 1994, S.615ff..

[51] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.4.

[52] Vgl.: Appelbaum/Schettkat 1994, S.193ff. und Kap. 4.3.

[53] Sadowski/Schneider 1994, S.4.

[54] Vgl.: Solow 1990.

des zweiten Arbeitsmarktes wurde erweitert und änderte seinen Charakter: Zunächst wurde der für Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes berechtigte Personenkreis, die Anzahl der zur Verfügung stehenden Plätze und die Einsatzgebiete von Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes sukzessiv erweitert.

Einen völlig neuen Charakter erhielten die verschiedenen Instrumente des zweiten Arbeitsmarktes schließlich im Zuge der Wiedervereinigung: Wurden in den alten Bundesländern ABM vorrangig zur beruflichen Eingliederung Schwervermittelbarer eingesetzt, standen in den neuen Bundesländern nicht mehr die zu vermittelnden Personen im Vordergrund des Interesses, sondern die auszuführenden Projekte: *Strukturpolitische* und *beschäftigungspolitische* Motive und Ziele dominierten. Der zweite Arbeitsmarkt soll im Sinne der neueren Interpretation des Begriffes eine Art "Brückenfunktion" erfüllen und durch wirtschafts- und strukturfördernde Elemente zur Schaffung von neuen dauerhaften Arbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt beitragen. Wohlfahrtstheoretische Motive (Aufbau einer funktionsfähigen Infrastruktur, Umweltsanierung etc.) und beschäftigungspolitische Motive (Verminderung der Arbeitslosenzahl etc.) dominieren eindeutig sozialpolitische Motive.

3.1.4 Überblick über den zweiten Arbeitsmarkt

Nachdem der zweite Arbeitsmarkt definiert und die unterschiedlichen Motive und Ziele für die Etablierung eines zweiten Arbeitsmarktes analysiert worden sind, wird mit Hilfe der in Kapitel 3.1.1 entwickelten Definition das in der Bundesrepublik Deutschland praktizierte arbeitsmarktpolitische Instrumentarium dahingehend analysiert, inwieweit es *Wesenselemente* des zweiten Arbeitsmarktes enthält.[55] Abbildung 3.2 gibt eine Übersicht über die mit der in Abschnitt 3.1.1 gegebenen Definition des zweiten Arbeitsmarktes übereinstimmenden Maßnahmen und die Randbereiche des zweiten Arbeitsmarktes.

De facto existiert in der Bundesrepublik Deutschland schon seit über 20 Jahren ein zweiter Arbeitsmarkt, auch wenn er zunächst nicht so betitelt wurde. Die erste Säule des zweiten Arbeitsmarktes sind die von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten *Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)* gemäß §91ff. AFG. In Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen werden Arbeiten gefördert, die im öffentlichen Interesse liegen und andernfalls nicht oder erst später durchgeführt würden. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen werden in Abschnitt 3.2 einer genaueren Analyse unterzogen. Neben den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind auch im Bundessozialhilfegesetz (BSHG) Maßnahmen vorgesehen, die zum Bereich des zweiten Arbeitsmarktes gerechnet werden können. Es handelt sich

[55] Vgl. auch: Ebert 1994, S.33ff. und Klös 1994, S.12ff..

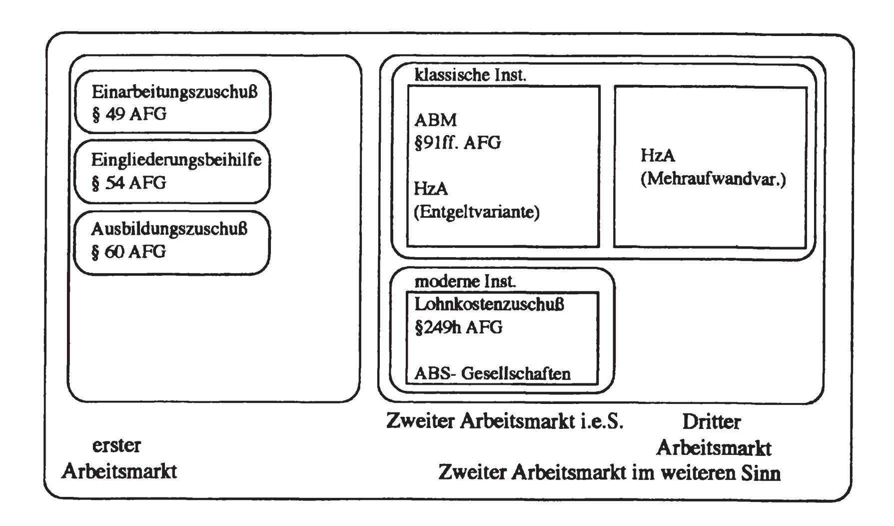


Abbildung 3.2: Übersicht über die zum zweiten Arbeitsmarkt gehörenden Maßnahmen.

hierbei um die sogenannte Hilfe zur Arbeit nach dem BSHG, in der Arbeitseinsätze von Sozialhilfeempfängern geregelt werden, und die seit den achtziger Jahren von einigen Kommunen praktiziert wurde. Von den Sozialhilfeträgern können nach diesem Gesetz Arbeitsgelegenheiten für hilfesuchende Sozialhilfeempfänger geschaffen werden. Das Spektrum der Bezahlung reicht hierbei von dem "üblichen Arbeitsentgelt" (§19(2) Alt. 1 BSHG) bis zur Hilfe zum Lebensunterhalt zuzüglich einer angemessenen Entschädigung für Mehraufwendungen (§19(2) Alt. 2 BSHG). Beide Varianten erfüllen die zuvor in der Definition des zweiten Arbeitsmarktes aufgestellten Kriterien und die Mehrzahl der Autoren rechnen beide Varianten zum zweiten Arbeitsmarkt.[56]Es soll jedoch nicht unerwähnt bleiben, daß einige Autoren die Mehraufwandsentschädigungsvariante des BSHG nicht zum zweiten Arbeitsmarkt rechnen, sondern diese schon einem dritten Arbeitsmarkt zuordnen (Vgl.: Abbildung 3.2). Nach Meinung von Bosch[57] umfaßt ein sogenannter "Dritter Arbeitsmarkt" Beschäftigungen ohne Arbeitsvertrag, wie dies für die Mehraufwandsentschädigungsvariante nach dem BSHG zutrifft. Nach Meinung von Bosch dient diese Unterscheidung dem Zweck, Mindeststandards (wie z.B. tarifliche Bezahlung oder Qualität der Arbeit) für den zweiten Arbeitsmarkt festzulegen. Dieser Argumentation wird aber hier nicht gefolgt werden, da z.B. auch bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Lohnkostenzuschüssen nach §249h AFG eine Ab-

[56]Vgl.: Klös 1994, S.8; Buttler 1993a, S.284 und Brinkmann/Buttler 1993, S.4.

[57]Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.50.

Tabelle 3.1: Direkte Subventionsformen in der Arbeitsmarktpolitik nach dem AFG (ohne Paragraphen 91ff. AFG, 249h AFG und 242s AFG)

Direkte Subventionen aus Beitragsmitteln der BA
§49 AFG Einarbeitungszuschuß Ausgleich von Produktivitätsnachteilen der Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten während der Einarbeitung 30 Prozent des Tariflohns für max. sechs Monate als Zuschuß für Arbeitgeber
§54 AFG Eingliederungsbeihilfe Förderung der beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten mit Vermittlungsschwierigkeiten Maximal 50 Prozent des Tariflohnes für maximal zwei Jahre als Zuschuß oder Darlehen für den Arbeitgeber
§60 AFG Ausbildungszuschüsse an AG Förderung der betrieblichen Ausbildung von körperlich, geistig oder seelisch Behinderten Zuschuß maximal in Höhe der Ausbildungsvergütung für die Dauer der Ausbildung
§97 AFG Lohnkostenzuschüsse für ältere Arbeitnehmer Eingliederung von AN über 55 Jahre ohne anderweitige Aussichten auf Weiterbeschäftigung 50 bis 79 Prozent des Tariflohns für maximal 8 Jahre als Lohnkostenzuschuß für Arbeitgeber
Direkte Subventionen aus Umlagemitteln
§77 AFG Investitionszuschuß Förderung der Beschäftigung in der Schlechtwetterzeit 30 bis 50 Prozent des Kaufpreises von Geräten und Einrichtungen als Zuschuß für Arbeitgeber
§78 AFG Mehrkostenzuschuß Förderung der Beschäftigung in der Schlechtwetterzeit Ein bis zwei Drittel der Mehrkosten als Zuschuß an Arbeitgeber

Quellen: AFG, Klös 1994, S.13f..

senkung der Entlohnung im Verhältnis zu tariflichen Standards mittlerweile vorgenommen wird, und darüberhinaus durch die Integration der Mehraufwandsentschädigungsvariante die unterschiedlichen Entwicklungsmöglichkeiten eines zweiten Arbeitsmarktes besser berücksichtigt werden können. Wie aus Abbildung 3.2 hervorgeht, bilden die allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM) nach den §§91ff. AFG und die Hilfe zur Arbeit (HzA) nach den §§18ff. BSHG die *klassischen Instrumente* des zweiten Arbeitsmarktes. Bullmann[58] bezeichnet sie auch als "Kernbereiche des zweiten Arbeitsmarktes", weil durch sie mit öffentlichen Mitteln Arbeitsplätze für benachteiligte Personen geschaffen werden.[59]

Neben den beiden klassischen Instrumenten werden jedoch auch die beiden wichtigsten

[58]Vgl.: Bullmann 1986, S.21.

[59]Vgl.: Kuhn 1991, S.4ff..

arbeitsmarktpolitischen Innovationen der letzten Jahre zum zweiten Arbeitsmarkt gerechnet. Es handelt sich hierbei um die Sonderarbeitsbeschaffungsmaßnahmen gemäß §249h AFG und die ABS-Gesellschaften. Mit dem §249h AFG wurde zunächst zeitlich befristet und allein für Ostdeutschland ein neuer Typ von öffentlich geförderter Beschäftigung eingeführt, der von den meisten Autoren ebenfalls zum zweiten Arbeitsmarkt gerechnet wird, obwohl die Grenze zu Lohnkostenzuschüssen fließend ist.[60] Seit 1993 können in Ostdeutschland Arbeitsämter den in der Vorschrift definierten Personenkreis (§249 Abs. 2 AFG.) in Aufgaben der Umweltverbesserung, der sozialen Dienste und der Jugendhilfe vermitteln und einen Lohnkostenzuschuß in Höhe der durchschnittlichen monatlichen Aufwendungen an Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe einschließlich der Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung gewähren.[61] Dem zweiten Arbeitsmarkt zuzurechnen, sind ferner *ABS-Gesellschaften*. Daß ABS-Gesellschaften extra erwähnt werden, mag zunächst verwundern, da in ihnen Beschäftigung meist durch Lohnkostenzuschüsse gemäß §249h AFG oder ABM gefördert wird, jedoch stellt insbesondere der *institutionelle Rahmen* der ABS-Gesellschaften in Ostdeutschland eine vielbeachtete Neuerung dar, die bei einem weiteren Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes Vorbildfunktion haben könnte.[62]

Neben den bisher vorgestellten Maßnahmen sind im AFG noch eine Reihe weiterer Förderungen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sowie Lohnsubventionen vorgesehen. Die Tabellen 3.1 und 3.2 geben Auskunft über die im AFG vorgesehenen direkten und indirekten Subventionen, die entweder aus *Beitragsmitteln der Bundesanstalt für Arbeit* oder aus *Umlagemitteln* finanziert werden.

Werden die aufgeführten Maßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz betrachtet, so stellt man fest, daß nicht alle in den Tabellen 3.1 und 3.2 genannten Subventionierungsformen zum zweiten Arbeitsmarkt gerechnet werden. Einigkeit herrscht darüber, daß von den in den Tabellen 3.1 und 3.2 genannten Subventionsformen der Investitionszuschuß nach §77 AFG, der Mehrkostenzuschuß nach §78 AFG, das Schlechtwettergeld, das Wintergeld sowie das Kurzarbeitergeld *nicht* zum zweiten Arbeitsmarkt gerechnet werden, da sie konjunkturell oder witterungsbedingte Arbeitsausfälle verhindern sollen. Das Konkursausfallgeld dient der Einkommenssicherung von Arbeitnehmern bei Zahlungsunfähigkeit einer Aktiengesellschaft und zählt folglich ebenfalls nicht zum zweiten Arbeitsmarkt. Schwieriger fällt die Einordnung bei den Einarbeitungszuschüssen gemäß §49 AFG, der Eingliederungsbeihilfe gemäß §54 AFG,

---

[60]Vgl. zu den Abgrenzungsproblemen des zweiten Arbeitsmarktes: Kress 1994a, S.3ff. und 1994b, S.1ff.; Bosch u.a.1994, S.51; Buttler 1993a, S.285. und Brinkmann/Buttler 1993, S.4f..

[61]Mittlerweile wurde der §249h AFG mehrmals verlängert, die Tätigkeitsbereiche erweitert und als §242s AFG auf Westdeutschland übertragen. Vgl. z.B.: Sperling 1994, S.397.

[62]Vgl.: Wagner 1994a, S.81 und Völkel 1994, S.359ff..

Tabelle 3.2: Indirekte Subventionsformen in der Arbeitsmarktpolitik nach dem AFG

Indirekte Subventionen aus Beitragsmitteln der BA
§§63ff. AFG Kurzarbeitergeld Stabilisierung von Arbeitsplätzen bei vorübergehendem, in Ausnahmefällen auch dauerhaftem Arbeitsausfall 67 bzw. 60 Prozent des Nettolohnes als Lohnersatzleistung für die Arbeitnehmer
§83 ff. AFG Schlechtwettergeld Einkommensersatz bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall 67 bzw. 60 Prozent des Nettolohnes für die angefallenen Stunden als Lohnersatz für die Arbeitnehmer
Indirekte Subventionen aus Umlagemitteln
§80 AFG Wintergeld Förderung der Beschäftigung während der Schlechtwetterzeit Zuschuß von 2,- DM je Arbeitsstunde für Arbeitnehmer
§141 a ff. AFG Konkursausfallgeld Einkommenssicherung der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit der AG. Zahlung des Nettolohnes für die letzten drei Monate vor Konkurseröffnung an die Arbeitnehmer.

Quelle: Klös 1994, S.13f.

den Ausbildungszuschüssen nach §60 AFG und den Lohnkostenzuschüssen für ältere Arbeitnehmer nach §97 AFG. Diese Maßnahmen erfüllen die Kriterien der Subventionierung der Arbeit, der zeitlichen Befristung und der Ausrichtung auf bestimmte Zielgruppen. Jedoch zielen diese Maßnahmen auf Beschäftigungsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt ab und begründen in der Regel keine neuen Arbeitsverhältnisse, ihrem Sinn nach gehören sie folglich nicht zum Bereich des zweiten Arbeitsmarktes, obwohl die Grenze zu den Lohnsubventionen nach §249h AFG fließend ist.

Die Kernbereiche des zweiten Arbeitsmarktes werden in den nächsten Kapiteln untersucht werden. *ABM* und die *Hilfe zur Arbeit* bilden den Ausgangspunkt der Analyse, bevor anschließend auf den *§249h AFG* und die Beschäftigungsverhältnisse in *ABS-Gesellschaften* eingegangen wird.

3.2 Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gehören zu den klassischen Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik. Im folgenden Abschnitt werden die gesetzlichen Grundlagen dieses Instruments (Vgl.: Kapitel 3.2.1), der Umfang und die zeitliche Entwicklung (Vgl.: Kapitel 3.2.2) sowie die Einsatzgebiete und Trägerstrukturen (Vgl.: Kapitel 3.2.3) dargestellt.

Tabelle 3.3: Wichtige Regelungen für ABM seit 1989

Zeit	Ziele und Bedingungen	Förderungsdauer	Förderungshöhe
1989	Förderung von Arbeiten, die Voraussetzungen für eine Dauerbeschäftigung schaffen Folgen von Strukturveränderungen oder der technischen Entwicklung ausgleichen, strukturverbessernde Maßnahmen vorbereiten, auch in den Bereichen soziale Infrastruktur und Umweltpolitik. Arbeitsgelegenheiten für Langzeitarbeitslose. Öffentlich-rechtliche oder private Träger.	i.d.R. 1 Jahr	Absenkung des Entgeltzuschusses auf i.d.R. 50% bis 75%, maximal 100%
1990	Sonderregelung für Ostdeutschland	Laufzeit bis Mitte 1991	Entgeltzuschuß i.d.R. 50% bis 90%, erweiterte Bezugsmöglichkeit für Zuschüsse in der Höhe von 100% des Entgelts.
1991	Sonderregelung für Ostdeutschland	Verlängerung bis Ende 1992	
1993	Sonderregelung für Ostdeutschland	Verlängerung bis Ende 1995	Beschränkung des Zuschusses auf 90% bei Sondertarifen, die höchstens 90% vergleichbarer Tarife erreichen. Alternativ Entgeltzuschuß von 100% bei auf 80% abgesenkter Arbeitszeit.
	ABM-Vergabestop		
	ABM-Sonderpogramm der Bundesregierung (1,5 Mrd. für Ostdeutschland, 0,5 Mrd. für Westdeutschland)	Laufzeit bis Ende 1993	
1994			
1995	ABM und Sonder-ABM		Bedingungen für Entgeltzuschüsse: Sondertarife, die höchstens 90% vergleichbarer Tarife erreichen.

Quelle: Arbeitsförderungsgesetz; Verwaltungsanordnungen der Bundesanstalt für Arbeit, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, verschiedene Jahrgänge.

3.2.1 Charakteristika und gesetzliche Grundlagen

Seit das Arbeitsförderungsgesetz (AFG)[63] im Jahre 1969 in Kraft getreten ist, besteht nach den §§91-96 AFG die Möglichkeit zur Bereitstellung von Ersatzarbeitsplätzen durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Mit Hilfe von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen werden Arbeiten gefördert, die die Kriterien der “arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit“,“Zusätzlichkeit“ und des “öffentlichen Interesses“ erfüllen müssen, um Konkurrenzbeziehungen zu regulären Beschäftigungsverhältnissen zu vermeiden.

[63]Das Arbeitsförderungsgesetz wurde im folgenden mehrere Male novelliert.

Diese unbestimmten Rechtsbegriffe bedürfen der Konkretisierung: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind insbesondere dann als zweckmäßig zu klassifizieren, wenn sie "entsprechend den Problemschwerpunkten der regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkte" Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Das Kriterium des "öffentlichen Interesses" erfüllen Arbeiten, wenn sie der Allgemeinheit unmittelbar oder mittelbar dien(t)en. Ökonomisch könnte man dieses Kriterium dahingehend interpretieren, daß insbesondere die Produktion von Gütern mit positiven externen Effekten gefördert werden soll. Die Subventionierung solcher Produkte kann nämlich unter Wohlfahrtsgesichtspunkten sinnvoll sein, um die zu geringen Produktionsmengen dieser Güter zu steigern. Das Kriterium der "Zusätzlichkeit" besagt, daß nur Arbeiten gefördert werden sollen, die sonst gar nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden.

Trotz dieser gemeinsamen Kriterien unterscheiden sich die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Ost- und Westdeutschland sowohl hinsichtlich der *Zielsetzungen*, der *Charakteristka* als auch der *Förderbedingungen*. Das primäre *Ziel* in den alten Bundesländern ist die Eingliederung Schwervermittelbarer[64], während in den neuen Bundesländern die Maßnahmen einen anderen Charakter haben: Nicht mehr die zu vermittelnden Personen stehen bei den Maßnahmen im Vordergrund des Interesses, sondern die auszuführenden Projekte. Darüber hinaus galten und gelten für die neuen Bundesländer im Vergleich zu den alten Bundesländern besondere *Förderbedingungen*.[65] Übersicht 3.3 zeigt die wichtigsten Regelungen für allgemeine Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen seit 1989.

3.2.2 Bedeutung und Umfang von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Um die Bedeutung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beurteilen zu können, ist es wichtig die zeitliche Entwicklung des Einsatzes dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes nachzuzeichnen. Tabelle 3.4 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Ausgaben und der Zahl der ABM-Beschäftigten seit 1975.

Wie aus Tabelle 3.4 hervorgeht, können mehrere Phasen in der zeitlichen Entwicklung erkannt werden. Zunächst hatten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eine ausgesprochen geringe Bedeutung. Dies zeigt sich sowohl in der Zahl für die Ausgaben als auch in der Teilnehmerzahl. Zwischen 1974 und 1979 wurden zum ersten Mal in verstärktem Maße ABM eingesetzt. Wie Abbildung 3.4 zeigt, verachtfachten sich die Ausgaben für ABM in diesem Zeitraum, und ihr Anteil an den Gesamtausgaben der Bundesanstalt

[64]Vgl. hierzu die Analyse der Zielgruppenorientierung von ABM von Bolen 1993, S.144f..

[65]Vgl.: Sperling 1994, S.398.

Tabelle 3.4: Teilnehmerzahlen und Ausgaben für ABM (Jahresdurchschnittswerte)

	Ausgaben für ABM (Mrd. DM)	Anteil an Gesamtausgaben der BA (Prozent)	ABM-Beschäftigte	Anteil ABM-Beschäftigte an Arbeitslosen (Prozent)
1975	126,7	0,7	15810	1,5
1976	170,4	1,1	28842	2,7
1977	580,8	3,9	37754	3,7
1978	795,6	4,5	51236	5,2
1979	1031,8	5,2	51192	5,8
1980	1025,4	4,7	41251	4,6
1981	1053,6	3,7	38461	3,0
1982	964,5	2,9	29189	1,6
1983	1228,6	3,8	44680	2,0
1984	1764,3	6,0	70983	3,1
1985	2218,1	7,5	87026	3,8
1986	2793,1	8,7	104000	4,6
1987	3177,2	8,8	114698	5,1
1988	3431,5	8,4	114800	5,1
1989	3070,3	7,7	95000	4,6
1990	2767,0	6,6	83000	4,4
1991	5613,9	7,8	266300	10,2
1992	10294,2	11,0	466300	15,5
1993	10949,6	10,0	288000	7.0

Quelle: Bosch u.a. 1987, S.241, Tab.13, Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland 1989, 1991 und 1993, Bundesanstalt für Arbeit.

für Arbeit stieg stark an. Zwischen 1979 und 1982 reduzierten sich die Ausgaben für ABM und gingen in diesem Zeitraum auf 964,5 Mio.DM zurück. Ebenso wie die Gesamtausgaben reduzierte sich auch der prozentuale Anteil der Ausgaben für ABM an den Gesamtausgaben der Bundesanstalt für Arbeit (2,9% im Jahre 1982).[66] Mitte der achtziger Jahre wurden ABM wieder in verstärktem Maße genutzt. Die Ausgaben für ABM erreichten einen Anteil von 8,7% (1986) am Gesamthaushalt der Bundesanstalt für Arbeit. Gemessen am Arbeitskräfteangebot blieb die Zahl der ABM-Beschäftigten

[66] Vgl.: Bruche/Reisert 1985, S.27, Tab. 3.

mit einem Höchststand von 0,4% in den Jahren 1987/1988 jedoch gering.[67] Gegen Ende der achtziger Jahre fiel die Anzahl der ABM-Stellen wieder deutlich. 1990 wurden im Jahresdurchschnitt nur noch 83.000 Personen mit Hilfe von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gefördert.[68]

Größere Bedeutung gewannen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erst wieder im Zuge der Wiedervereinigung. Angesichts großzügiger Finanzierung und einiger Sonderregelungen (Vgl.: Tabelle 3.3) stieg die Zahl der ABM-Beschäftigten stark an. Wurden im Jahre 1990 nur 83.000 ABM-Kräfte im Jahresdurchschnitt beschäftigt, so waren es 1991 schon 266.000. Den Höhepunkt erreichte die Zahl der ABM- Beschäftigten im Jahre 1992 mit über 460.000 Personen, wobei insbesondere ABM in den fünf neuen Bundesländern massiv gefördert wurden. In Ostdeutschland erreichte der Anteil von ABM-Beschäftigten am Arbeitskräfteangebot in Ostdeutschland 1992 einen Anteil von fast 5%; etwa 400.000 Personen wurden damals in ABM Maßnahmen beschäftigt.[69] Die Gründe für den massiven Einsatz von ABM in den fünf neuen Ländern lagen in der mit der Transformationskrise einhergehenden Arbeitslosigkeit. Durch den Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sollte die Wirtschafts- und Währungsunion angesichts von substantiellen zeitlichen und inhaltlichen Diskrepanzen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in den neuen Ländern abgefedert werden. Darüber hinaus sollten die in ABM getätigten Maßnahmen den notwendigen Strukturwandel[70] unterstützen und für die Arbeitnehmer zu einer Brücke in eine reguläre Beschäftigung werden. Mit der Ausweitung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kam es zu einem steilen Anstieg der Ausgaben, so daß aufgrund der Einengung des finanzpolitischen Spielraums, eine Reihe von Maßnahmen ergriffen werden mußten, um den Ausgabenanstieg einzudämmen. So kam es im Jahre 1993 zu einem vorübergehenden Stopp für ABM und im Rahmen der 10. Novellierung des AFG[71] wurden die Förderkonditionen in Ostdeutschland eingeschränkt und das neue arbeitsmarktpolitische Instrument der "Produktiven Arbeitsförderung Ost (§249h AFG) eingeführt. Zwar wurde im März 1993 als Teil der Solidaritätsvereinbarungen ein Sonderprogramm des Bundes über zwei Milliarden DM für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bereitgestellt[72], die Folgen der allgemeinen Mittelkürzungen konnten allerdings durch dieses Sonderprogramm nicht

[67]Vgl.: Sperling 1994, S.397.

[68]Vgl.: Tabelle 3.4.

[69]Ca. ein Viertel hiervon war in rund 300 ABS-Gesellschaften beschäftigt. Vgl.: Sperling 1994, S.397.

[70]Vgl.: Völkel 1994, S.359ff.; Buttler/Klauder 1993, S.4ff. und Spitznagel 1992a, S.277ff..

[71]Vgl.: Engelen-Kefer u.a. 1995, S.504 und Sperling 1994, S.397.

[72]Von diesem Programm waren etwa 1,5 Milliarden DM für Ostdeutschland vorgesehen.

ausgeglichen werden.[73] Die Zahl der ABM-Beschäftigten reduzierte sich daraufhin, so daß 1993 nur noch etwa 288.000 ABM-Kräfte beschäftigt wurden. Innerhalb der letzten beiden Jahre verminderte sich die Zahl der ABM-Beschäftigten weiter.[74] Schließlich führte die Bundesregierung nach dem Vorbild der ostdeutschen Sonder-ABM (§249h AFG) den §242s AFG in Westdeutschland ein und etablierte darüber hinaus den §62d AFG, der die Förderung schwerstvermittelbarer Arbeitsloser im Rahmen von mittelfristigen Projekten vorsieht, die in den letzten fünf Jahren mit einem Sonderprogramm der Bundesregierung verwirklicht wurde. Ab 1995 wurden die förderungsfähigen Entgelte bei ABM auf 90% der Entgelte vergleichbarer Tätigkeiten am normalen Arbeitsmarkt abgesenkt.

Generell läßt sich bei den Arbeitbeschaffungsmaßnahmen eine starke Schwankung des Mitteleinsatzes und der Zahl der geförderten Personen beobachten. Diese Schwankungen lassen sich jedoch relativ einfach erklären, da eine wesentliche Aufgabe des bundesdeutschen Arbeitslosenversicherungssystems darin besteht, den durch die Arbeitslosigkeit verursachten Einkommensausfall zu kompensieren bzw. abzumildern. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit steigen die Ausgaben für die Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe) stark an, so daß ohne ein stärkeres finanzielles Engagement des Bundes die Ausgaben für die aktive Arbeitsmarktpolitik eingeschränkt werden müssen. Die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt für Arbeit steht daher unter dem Zwang der Haushaltskonsolidierung immer in Gefahr zu einem prozyklischen Instrument zu werden.

3.2.3 Einsatzbereiche und Trägerstruktur

Nachdem die zeitliche Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und der Ausgaben für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen dargestellt worden sind, werden nun die Einsatzbereiche von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vorgestellt. Hierzu wird zunächst ein Blick auf die westdeutsche Entwicklung von 1977-1988 geworfen.

Wie aus Abbildung 3.3 hervorgeht, bildeten für Westdeutschland die "sozialen Dienste" mit 30,3% im Jahre 1988 den Schwerpunkt der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Die Zahl der in diesem Bereich eingesetzten Arbeitnehmer stieg von 1977 bis 1988 von 1.533 (1977) auf 34.531 (1988). Haupteinsatzgebiete der sozialen Dienste sind Jugend-, Alters- und Behindertenhilfe sowie das Gesundheitswesen. Der Bereich "Sonstige" nimmt mittlerweile den zweiten Platz unter den Arten der Maßnahmen ein. Zu diesem

[73] Vgl.: Engelen-Kefer u.a. 1995, S.504.

[74] Vgl.: Sperling 1994, S.397.

Art der Maßnahme	Beschäftigte geförderte Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt					
	1977		1983		1988	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Landwirtschafts-, Garten und Landschaftsgartenbau	7788	20.6	13178	29.8	22309	19.6
Küstenschutz und Landgewinnung	395	1.0	502	1.1	389	0.3
Forstwirtschaft	3908	10.4	2594	5.9	5007	4.4
Verkehrswesen	1943	5.1	1181	2.7	1891	1.7
Bau-, Ind.- und Freizeitgeländeerschließung sowie Hochbau	6521	17.3	3865	8.8	7261	6.4
Versorgungsanlagen	2230	5.9	681	1.5	829	0.7
Büro und Verwaltung	12078	32.0	6809	15.4	17118	15.0
Soziale Dienste	1533	4.1	11000	24.9	34531	30.3
Sonstiges	1358	3.6	4339	9.8	24605	21.6
Insgesamt	37754	100	44149	100	113940	100
darunter in Arbeiten und Lernen					10765	9.4
in sonstiger Teilzeitarbeit					12369	10.9

Abbildung 3.3: Geförderte Arbeitnehmer nach Art der Maßnahme (1977-1988) in den alten Bundesländern. Quelle: Schickler 1989, S.55.

Bereich zählt eine Vielzahl von Initiativen und Projekten. Initiativen für Frauenzentren oder Ausländertreffs, Zusammenschlüsse von Arbeitslosen, die sich mit Hilfe von ABM in bestimmten Marktnischen etablieren wollen, sowie Projekte in den Bereichen Kultur, Freizeit, Sport und Umweltschutz fallen in diese Gruppe. Der prozentuale Anteil von Maßnahmen im Landwirtschafts-, Garten- und Landschaftsgartenbau hat sich im betrachteten Zeitraum kaum verändert. Das Spektrum der in diesem Segment angebotenen Stellen reicht von einfachen unqualifizierten Arbeiten bis zu wissenschaftlicher Forschung. Ein qualifikationsadäquater Einsatz des Personals kann daher theoretisch gewährleistet werden. Die Bedeutung der anderen Einsatzgebiete von ABM (Büro und Verwaltung, Versorgungsanlagen, Verkehrswesen, Baugeländeerschließung, Forstwirtschaft) hat im Verlauf der Zeit abgenommen.

Die im Zuge der Wiedervereinigung vorgenommenen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Osten Deutschlands haben einen andereren Stellenwert. Zwar wurden Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Ostdeutschland anfänglich ebenfalls vornehmlich in den Be-

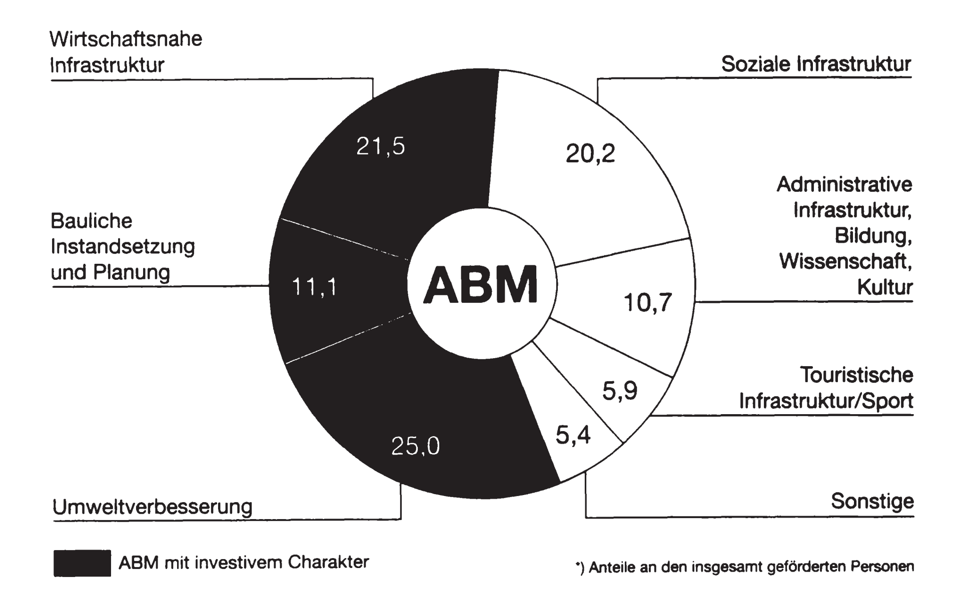


Abbildung 3.4: Einsatzfelder von ABM in den neuen Bundesländern. Quelle: Buttler/Klauder 1993, S.6.

reichen Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, sozialer Dienst sowie Büro/Verwaltung eingesetzt, seit Mitte 1991 gewinnen jedoch Maßnahmen im Bereich der investiven Infrastruktur, d.h. im Verkehrswesen, bei Versorgungsanlagen, in der Geländeerschließung und im Hochbau vermehrte Bedeutung und sollen somit Voraussetzungen für weitere Investitionen schaffen. Wie eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt, haben Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Ostdeutschland in hohem Maße investiven Charakter.[75] Über die Hälfte der ABM dienen investiven Zwecken, dem Aufbau einer wirtschaftsnahen Infrastruktur, der Umweltverbesserung oder der baulichen Instandhaltung und Planung (Vgl.: Abbildung 3.4). Neben den arbeitsmarktpolitischen Entlastungseffekten sollen ABM folglich auch Modernisierungseffekte haben und den Strukturwandel unterstützen.[76]

[75] Vgl.: Buttler/Klauder 1993, S.4ff. und Spitznagel 1992a, S.277.

[76] Vgl.: Engelen-Kefer u.a. 1995, S.500.

Nach einer neueren Untersuchung von Spitznagel[77] ist fast die Hälfte aller ABM-Stellen bei Kommunalbehörden angesiedelt. Zusammen mit Landesbehörden (13,3%) und sonstigen öffentlichen Trägern (4,1%) beschäftigen die öffentlichen Stellen einen Großteil der ABM-Kräfte. Vereine, private Initiativen und Stiftungen haben den größten nicht öffentlichen Anteil an den ABM-Stellen (15,4%). Neben den öffentlichen Stellen, den Vereinen und privaten Initiativen stellen die Kirchen (7,7%) und die Wohlfahrtsverbände (7,1%) eine bedeutende Anzahl von ABM-Stellen zur Verfügung. Den geringsten Anteil stellen gemeinnützige und privatwirtschaftliche Unternehmen (3,5% bzw. 3,2%). Die Trägerbefragung von Sellin und Spitznagel[78] aus dem Jahr 1988 ergab ähnliche Ergebnisse. Eine starke Konzentration der ABM-Stellen auf wenige Träger konnte festgestellt werden. Etwa 16% der Träger beschäftigten ungefähr 70% der ABM-Kräfte.

Nach anfänglichen Schwierigkeiten, geeignete Träger für die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Osten Deutschlands zu finden, scheint sich nun eine breit gefächerte und umfangreiche Trägerlandschaft aufgebaut zu haben.[79] Eine Übersicht über die Träger gibt Tabelle 3.5.

3.3 Hilfe zur Arbeit

Die *Hilfe zur Arbeit* stellt nach Meinung der meisten Autoren ein Instrument des zweiten Arbeitsmarktes dar.[80] In den folgenden Abschnitten wird das Instrument "Hilfe zur Arbeit“ näher untersucht werden, wobei zunächst auf den Zusammenhang zwischen Sozialhilfe und Arbeitslosigkeit eingegangen wird, um anschließend auf die rechtlichen Grundlagen und die Charakteristika der Hilfe zur Arbeit einzugehen. Die Bedeutung der Hilfe zur Arbeit im arbeitsmarktpolitischen Kontext und die Träger und Tätigkeitsstruktur werden anschließend herausgearbeitet werden.

---

[77]Vgl.: Spitznagel 1992a.

[78]Sellin/Spitznagel 1988, S.483.

[79]Vgl. z.B.: Spitznagel 1992a, S.279ff..

[80]Vgl. z.B.: Buttler 1993a, S.284; Kress 1994b, S.1ff.; Brinkmann/Buttler 1993. Eine andere Meinung vertritt allerdings Bosch, der minderwertige Beschäftigung in Form von Sozialrechtsverhältnissen, wie etwa die Beschäftigung von Sozialhilfeempfängern und -empfängerinnen in Form der Mehraufwandsentschädigungsvariante zum dritten Arbeitsmarkt rechnet. Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.50.

Tabelle 3.5: Trägerstruktur von ABM in Ostdeutschland (in Prozent)

Ohne Angaben	0,2
Stadt, Gemeinde	35,2
Landkreis	5,1
Land/Regierungsbezirk	1,8
Bundesbehörde	0,2
sonstiger öffentlicher Träger	5,3
Wohlfahrtsverband	3,3
Kirche, kirchl. Organisation	2,5
Verein, private Initiative, Stiftung	11,1
Gemeinnütziges Unternehmen	1,6
Privatisiertes/Reprivatisiertes Unternehmen	5,9
Genossenschaften	6,5
Sonst. privatwirtschaftliches Unternehmen	0,8
Treuhandunternehmen/-betrieb	12,8
ABS-Gesellschaft	10,5

Quelle: Spitznagel: Allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM)- Neue Forschungsergebnisse. IAB-Werkstattbericht Nr.11/6.8.92.

3.3.1 Hilfe zur Arbeit als kommunalpolitisches Arbeitsmarktinstrument

Sozialhilfe und Arbeitslosigkeit stehen in einem engen Zusammenhang. Einem Anstieg der Arbeitslosigkeit folgt mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung ein überproportionaler Anstieg der Zahl der Arbeitslosen, die als Ersatz oder Ergänzung von Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz auf Hilfe zum Lebensunterhalt angewiesen sind.[81] Einer Verringerung der Arbeitslosigkeit folgt hingegen ein zeitlich verzögerter unterproportionaler Rückgang der Zahl arbeitsloser Sozialhilfeempfänger/innen. Als Träger der Sozialhilfe standen und stehen die Kommunen unter zunehmendem Handlungsdruck: Einerseits sind die Kommunen bei steigenden Ausgaben für arbeitslose Sozialhilfeempfänger mit finanziellen Engpässen konfrontiert, andererseits sollen sie der betroffenen Personengruppe Hilfestellung bei der Re-/Integration in den Arbeitsmarkt geben.

Daß die Kommunen in großem Umfang von den Kosten der Arbeitslosigkeit betroffen sind, kann daran abgelesen werden, daß 1989 beispielsweise etwa 17% der Arbeitslosig-

[81] Vgl.: Lüsebrink 1993, S.53f. und Brinkmann 1989, S.157ff..

keit über Sozialhilfe ganz oder teilweise finanziert wurden.[82] Die finanzielle Belastung der Kommunen hat im Laufe der Zeit stark zugenommen, da einerseits ein allgemeiner Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten war[83] und andererseits die Kosten der Arbeitslosigkeit durch Leistungskürzungen von den Haushalten der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundes auf die der Kommunen verlagert wurden.[84] Insbesondere Kommunen mit schlechter Wirtschafts- und Finanzsituation werden in wachsendem Ausmaß von den Auswirkungen der Arbeitslosigkeit und den Kürzungen bei den Lohnersatzleistungen betroffen.[85]

3.3.2 Gesetzliche Grundlagen und Charakteristika

Durch den Erlaß des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) im Jahre 1961 wurde den Kommunen als Träger der Sozialhilfe die Möglichkeit eröffnet, Beziehern von Sozialhilfe Gelegenheit zur Aufnahme einer Arbeit und zur Beschaffung des Lebensunterhaltes durch Arbeit zu geben. Die Leistungsempfänger waren im Gegenzug gehalten, ihre Arbeitskraft für den Lebensunterhalt einzusetzen.[86] Die Arbeitsgelegenheiten konnten dabei gemäß §19 (1) und §19 (2) 1. Alt. BSHG als Hilfe zur gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeit mit dem üblichen Entgelt (*Entgeltvarianten*)[87] entlohnt werden. Von der Entgeltvariante sind die *Mehraufwandsvarianten* gemäß §19 (2) 2.Alt. BSHG und §20 BSHG zu unterscheiden, bei denen die Entlohnung nur in Höhe der Hilfe zum Lebensunterhalt (HLU-Zahlung) zuzüglich einer Mehraufwandsentschädigung erfolgt. Die Beschäftigung nach §19 (2) 2.Alt. BSHG sah in ihrer ursprünglichen Fassung ebenfalls wie die Entgeltvarianten gemeinnützige und zusätzliche Arbeiten vor, während §20 BSHG zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft respektive der Wiedergewöhnung an die Erwerbsarbeit diente .

Unterschiede zwischen diesen Varianten bestehen allerdings nicht nur wegen der Höhe des Entgelts, sondern auch aufgrund der *rechtlichen Ausgestaltung* des Arbeitsverhältnisses. Bei den beiden Entgeltvarianten handelt es sich um ein arbeitsrechtliches Verhältnis, während bei der Mehraufwandsvariante ein sozialrechtliches Arbeitsverhältnis entsteht. Im Gegensatz zum arbeitsrechtlichen Verhältnis werden beim Sozialrechts-

---

[82]Vgl.: Karr/Bach/Brinkmann/John 1993, S.1ff. und Brinkmann u.a. 1991, S.159ff..

[83]Vgl.: Kapitel 2.2.

[84]Vgl.: Karr/Bach/Brinkmann/John 1993, S.1ff..

[85]Vgl.: Lüsebrink 1993, S.54.

[86]Vgl.: §18 BSHG und Klös 1994, S.8.

[87]Vgl.: Klös 1994, S.8 und Lüsebrink 1993, S.54f..

Tabelle 3.6: Entgelt- und Mehraufwandsentschädigungsvariante nach dem BSHG

	Entgeltvarianten §19 (2) BSHG §19 (1) 1.Alt. BSHG	Mehraufwandsvarianten §19(2) 2.Alt. BSHG (§20 BSHG)
Orientierung	Ziel- und problemgruppenorientiert, sozialpolitisch motiviert	
Fördervoraussetzungen	arbeitsfähige Sozialhilfeempfänger/innen	
Finanzierung	Finanzierungsmix, primär durch die Kommunen über die Sozialhilfe Zusätzliche Finanzierung durch Kommunale- und Landesprogramme (Arbeit statt Sozialhilfe) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF)	
Trägerschaft	freie Träger und Kommunalverwaltungen	hauptsächlich Kommunalverwaltungen bzw. Versorgungsbetriebe
Einsatzfelder	keine sachliche oder regionale Einschränkung	
Öffentliches Interesse Zusätzlichkeit	Zusätzlichkeit und Gemeinnützigkeit muß nicht mehr unbedingt erfüllt sein	
Beschäftigungsart	Arbeitsverhältnis	Sozialrechtsverhältnis
Dauer	Zeitlich nicht zwingend begrenzt meist zwischen sechs Monaten und einem Jahr	
Entlohnung	übliches Arbeitsentgelt	Hilfe zum Lebensunterhalt zuzgl. Mehraufwandsentschädigung

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

verhältnis keine Ansprüche gegenüber der Arbeitslosenversicherug begründet. In Zusammenhang mit den Reformüberlegungen zur Änderung des Bundessozialhilfegesetzes sind in Bezug auf die oben dargestellten Maßnahmen einige Änderungen eingetreten: So wurde u.a. mit dem Gesetz zur Umsetzung des Föderalen Konsolidierungsprogrammes mit Wirkung vom 27.06.1993 die Verpflichtung des Trägers der Sozialhilfe zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten zu einer unbedingten Sollverpflichtung.[88] Darüber hinaus erhielten seit Ende 1993 die Kommunen für beide Varianten der Hilfe zur Arbeit erweiterte Befugnisse: Einerseits wurden die Sozialhilfeempfänger durch das Spar- und Konsolidierungsgesetz grundsätzlich zur Aufnahme einer für sie zumutbaren Arbeit verpflichtet, andererseits wurde das bis dahin geltende Zusätzlichkeitskriterium fallengelassen und damit der Kreis der möglichen Tätigkeiten erweitert.[89] Eine Übersicht zu den verschiedenen Varianten der Hilfe zur Arbeit nach dem BSHG gibt Tabelle 3.6.

[88] Vgl.: Fuchs 1994a, S.109.

[89] Vgl.: Klös 1994, S.9.

3.3.3 Bedeutung der einzelnen Varianten der Hilfe zur Arbeit

Über die zweite Säule des zweiten Arbeitsmarktes - der Beschäftigung von Sozialhilfeempfängern nach dem BSHG - liegen verglichen mit den anderen Maßnahmearten relativ wenige Informationen vor. Empirische Studien über kommunale Beschäftigungsmaßnahmen leiden unter der Tatsache, daß in der Regel keine systematisch und regelmäßig geführten Statistiken verfügbar sind. Zwar wird die jährliche Sozialhilfestatistik einheitlich erhoben, Beschäftigungsmaßnahmen im Rahmen der Hilfe zur Arbeit werden jedoch innerhalb dieser Statistik nicht angegeben. Aus den wenigen Studien die veröffentlicht wurden, geht jedoch hervor, daß in den achtziger Jahren die Hilfe zur Arbeit insgesamt keinen sehr hohen Stellenwert hatte und bis in die achtziger Jahre hinein der Schwerpunkt der Beschäftigungsmöglichkeiten nach dem BSHG bei der *Mehraufwandsvariante* lag.[90] Nach einer Studie des Instituts für Sozialpolitik und Gesellschaftsforschung aus dem Jahre 1984 wurden jährlich ca. 24.000 Sozialhilfeempfänger zu Arbeiten gemäß §§19 und 20 BSHG herangezogen.

Mit einer anderen Methodik[91] errechnete Hartmann für das gesamte Jahr 1983 ca. 50.000 zum Arbeitseinsatz herangezogene Sozialhilfeempfänger, wobei auch in seiner Untersuchung der Schwerpunkt der Arbeitseinsätze bei der Mehraufwandsvariante lag. Es dominierten folglich zu Beginn der achtziger Jahre Beschäftigungen, die eher dem Sanktionsapparat der Hilfe zur Arbeit zuzurechnen sind und sich durch Sozialversicherungsfreiheit, geringe Wochenstundenzahl und kurze Förderperioden auszeichnen. Aufgrund dieser Charakteristika und der Ferne zum regulären Arbeitsmarkt entstehen für die Kommunen bei der Mehraufwandsvariante im Vergleich zur Entgeltvariante relativ geringe Kosten. Die arbeitsmarktpolitische Wirkung dieser Art von Maßnahmen ist allerdings auch als gering anzusehen, da die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer kaum verbessert werden.

Mitte der achtziger Jahre vollzog sich eine Trendwende beim Einsatz der verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Grund für diese Entwicklung lag einerseits in dem Bestreben, die "Hilfe zur Arbeit“ in die Arbeitsmarktpolitik zu integrieren und andererseits in der massiven Kritik an dem häufig repressiven Einsatz der Mehraufwandsentschädigungsvariante und einiger höchstrichterlicher Urteile, die die Praktikabilität

[90]Vgl.: Lüsebrink 1993, S.54 und Pilgrim 1990, S.13.

[91]Hartmanns Berechnungen fußen auf Angaben, die sich auf einen Monat beziehen und die unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Dauer auf das ganze Jahr hochgerechnet wurden. Vgl. Hartmann 1984.

Tabelle 3.7: Anwendung der Hilfe zur Arbeit 1988 und 1993 im Vergleich

	1988	1993
Zahl der beschäftigten Sozialhilfeempfänger/-innen	42.537	110.000
§19 (1) BSHG	18,2 %	8,0 %
§19 (2) 1.Alt. BSHG	35,5 %	49,0 %
§19 (2) 2.Alt. BSHG	40,3 %	35,0 %
§20 BSHG	6,4 %	8,0 %

Quelle: Fuchs 1994a, S.111 und Pilgrim 1990, S.11.; Eigene Zusammenstellung.

dieses Instrumentes in Frage stellten.[92] Die Prognose von Hartmann[93], daß die Entgeltvarianten im Laufe der achtziger Jahre erheblich zunehmen würden, wurde durch eine Reihe von Studien bestätigt.[94] Nach einer Studie der BBJ-Consult in Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden waren im Jahre 1988 insgesamt 42.537 Sozialhilfeempfänger(-innen) in Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit beschäftigt, wobei der Anteil der Entgeltvariante an der Anzahl der beschäftigten Sozialhilfeempfänger im Vergleich zu den oben angegebenen Studien, wie aus Tabelle 3.7 hervorgeht, schon beträchtlich zugenommen hat.[95] Die wachsende Bedeutung der Entgeltvariante wurde in einer stichtagsbezogenen Untersuchung von Brinkmann bestätigt, der ein radikales Anwachsen der Beschäftigung nach der Entgeltvariante von 1985 bis 1989 auf etwa 11.300 (Stichtag: September 1989) und eine gleichzeitige Reduktion der zu öffentlichrechtlichen Beschäftigungen herangezogenen Personen von 14.000 auf 7.800 feststellte.

Der festzustellende Trend zur Entgeltvariante scheint weiter anzuhalten: Wie aus einer im Jahre 1994 ausgewerteten Umfrage des Deutschen Städtetages über kommunale Beschäftigungsförderung und insbesondere über die Hilfe zur Arbeit nach dem BSHG hervorgeht, wurden im Jahre 1993 insgesamt rund 110.000 Sozialhilfeempfänger beschäftigt und 85.000 Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung gestellt.[96] Die Bedeutung der kommunalen Beschäftigungsförderung im Rahmen der Hilfe zur Arbeit hat folg-

[92]Vgl.: Dieckmann/Reis 1987, S.110f..

[93]Vgl.: Hartmann 1984, S.28.

[94]Vgl.: Brinkmann u.a. 1991, S.157ff. und Pilgrim 1990, S.13.

[95]Aufgrund von Rundungsfehlern in der Originalstudie ergibt sich eine Gesamtprozentzahl von 100,4%.

[96]Vgl.: Fuchs 1994a, S.111. Hieraus geht auch hervor, daß die durchschnittliche Förderungsdauer bei der Hilfe zur Arbeit sehr kurz ist.

lich zu Beginn der neunziger Jahre weiter zugenommen. Im Vergleich zur Studie von Pilgrim hat sich die Zahl der beschäftigten Sozialhilfeempfänger mehr als verdoppelt. Mit 57% wurde 1993 die Mehrheit der Sozialhilfeempfänger/innen im Rahmen der Entgeltvarianten beschäftigt, also in einem sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Arbeitsverhältnis. Im Vergleich zur Untersuchung aus dem Jahre 1988 ist neben der quantitativen Ausweitung auch eine deutliche qualitative Verbesserung der Beschäftigungssituation von Sozialhilfeempfängern festzustellen.

3.3.4 Trägerstrukturen und Tätigkeitsarten

Wird die Trägerstruktur von Maßnahmen nach dem Bundessozialhilfegesetz untersucht, so stellt man sowohl bei der Mehraufwandsvariante als auch bei der Entgeltvariante eine starke Konzentration auf die öffentlichen Verwaltungsorgane fest. Nach Hartmann gaben z.B. nur 7% der befragten Sozialverwaltungen an, daß in ihrer Gemeinde, bzw. ihrer Stadt auch Verbände der freien Wohlfahrtspflege Träger von Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit sind.[97] An dieser recht einseitigen Trägerstruktur hat sich im Laufe der Zeit nicht viel geändert. Nach der neuesten Untersuchung des Städtetages waren die Träger der Hilfe zur Arbeit überwiegend Kommunen (43%) und Wohlfahrtsverbände (25%); kommunale (8%) und betriebliche Beschäftigungsgesellschaften (5%) sowie sonstige (freie) Träger (19%) stellten nur einen kleineren Teil der Träger.

Ist es das Ziel der Hilfe zur Arbeit, eine schnelle Integration der Beschäftigten in das normale Arbeitsleben zu ermöglichen, spielen die Arbeitsinhalte und das Qualifikationsniveau der Arbeiten eine wichtige Rolle. Die *Haupteinsatzgebiete* der Sozialhilfeempfänger bei den Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit lagen 1983 bei den Tätigkeiten in öffentlichen Anlagen unter freiem Himmel, wobei ein Großteil der Personen im Gartenbau- und Grünflächenamt (25%) sowie im Friedhofsamt (16%) beschäftigt wurde. Darüber hinaus wurden die Sozialhilfeempfänger in Schulen und Kindergärten (9%), bei den Stadtwerken bzw. der Stadtreinigung (7%) sowie in Altenheimen (7%) und Jugendfreizeiteinrichtungen (5%) beschäftigt.[98]

In Bezug auf die *Tätigkeitsarten* kann nach einer Studie von Pilgrim[99] festgehalten werden, daß bei der Mehraufwandsentschädigungsvariante die Arbeiten im Bereich Gartenbau und Landwirtschaft den größten Anteil stellen (Vgl.: Tabelle 3.8). Zwar

[97]Vgl.: Hartmann 1985, S.150.

[98]Die Prozentzahlen ergeben weniger als 100%, da ein großer Teil der Maßnahmeteilnehmer an anderen Einsatzorten eingesetzt werden. Vgl. zu der genaueren Aufteilung: Hartmann 1985, S.150.

[99]Vgl.: Pilgrim 1990.

Tabelle 3.8: Verteilung der Beschäftigten auf einzelne Tätigkeiten bei der Hilfe zur Arbeit (in Prozent).

	19 (1) BSHG	19 (2)1 BSHG	19 (2)2 BSHG	20 BSHG
allg. Hilfstätigkeiten	24,2	11,9	26,0	18,2
Gartenbau	18,6	19,4	40,7	36,6
Haus/Reinig.	16,4	27,6	18,5	19,3
Bau/Handw.	15,1	7,8	9,1	9,7
Lager/Transp.	4,1	5,9	2,1	13,5
Büro	11,7	10,0	1,6	0,7
Pflege	9,5	16,7	2,1	1,9
Wissenschaft	0,5	0,7	0	0

Quelle: Pilgrim 1990, S.22.

liegen die Schwerpunkte der Arbeiten bei den Entgeltvarianten ähnlich, generell zeigt sich jedoch eine etwas breitere Streuung der Arbeitsinhalte.

Auch nach der neuesten Studie des Deutschen Städtetages[100] liegen die Haupteinsatzgebiete für die Beschäftigung von Hilfesuchenden nach dem BSHG im Grünflächenbereich (23%), gefolgt von dem Sozialbereich (22%). Die Bereiche Verwaltung (9%), Umwelt (6%) sowie Kultur (3%) und Sport (3%) sind weniger bedeutend. Der Bereich "Sonstiges" ist auch bei dieser Umfrage mit 34% besonders groß. Beachtenswert ist bei der Untersuchung auch die im Vergleich zu Westdeutschland ausgeprägte Dominanz des Grünflächenbereichs in Ostdeutschland (33%).[101]

Neben der Frage nach den Arbeitsinhalten ist jedoch auch das Qualifikationsniveau der Tätigkeiten für die reintegrativen Wirkungen der Maßnahmen von Bedeutung. Wie aus Abbildung 3.5 hervorgeht, unterscheiden sich die einzelnen Varianten der Hilfe zur Arbeit nur unwesentlich voneinander. In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle handelt es sich um unqualifizierte Tätigkeiten, von denen kaum qualifizierende Effekte ausgehen werden.

---

[100]Vgl.: Fuchs 1994a und b.

[101]Vgl.: Fuchs 1994b, S.8.

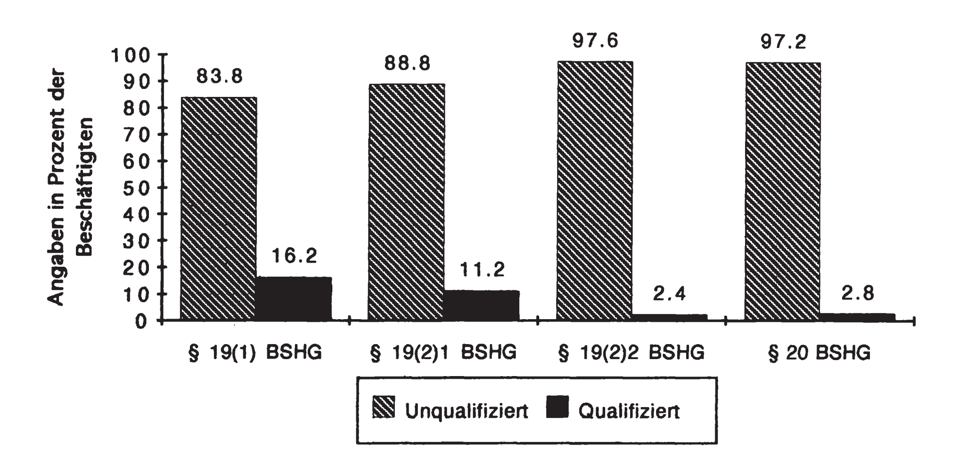


Abbildung 3.5: Qualifikationsniveau der Tätigkeiten nach dem Bundessozialhilfegesetz im Jahre 1989. Vgl.: Pilgrim 1990, S.23.

3.4 Paragraph 249h AFG

Ein neues Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik bildet der §249h AFG, der eine grundlegende institutionelle Innovation auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik darstellt und die Diskussionen über die zukünftige Ausgestaltung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wieder angeregt hat.[102] Die beschäftigungspolitische Bedeutung des §249h AFG zeigt sich daran, daß er nun auch auf Westdeutschland ausgedehnt wurde (§242s AFG). In den folgenden Abschnitten sollen die gesetzlichen Grundlagen für dieses arbeitsmarktpolitische Instrument, die Gründe für die Einführung, die Charakteristika des §249h AFG und die Bedeutung des §249h AFG dargelegt werden.

3.4.1 Gründe für die Einführung

Mit Hilfe des §249h AFG reagierte der Gesetzgeber auf die wachsenden Probleme, mit denen sich die Arbeitsmarktpolitik im Zuge der Wiedervereinigung konfrontiert sah:[103]

[102]Vgl.: Stark/Wolfinger 1995; Wolfinger 1995; Bosch u.a. 1994; Wolfinger 1994a und b; Wagner 1993 und BMA 1993a.

[103]Vgl.: Stark/Wolfinger 1995, S.17 und Wolfinger 1994a, S.1ff..

- *Wachsende finanzielle Schwierigkeiten der Bundesanstalt für Arbeit*
  Die durch die hohe Arbeitslosigkeit in Ost- und Westdeutschland verursachten Finanzierungsprobleme der Bundesanstalt für Arbeit[104] führten dazu, daß es für öffentlich geförderte Ersatzbeschäftigung durch den neuen §249h AFG zu einer Tarifherabsetzung kam.

- *Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitik*
  Durch den §249h AFG versuchte der Gesetzgeber ferner, der Forderung nachzukommen, "Mittel zur Finanzierung der Arbeitslosigkeit in Mittel zur Finanzierung von Beschäftigung umzuwandeln."[105] Angesichts der Haushaltslage der Bundesanstalt für Arbeit sollte durch diese Maßnahme das Verhältnis zwischen Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe) und Beschäftigungsförderung zugunsten der *aktiven Arbeitsmarktpolitik* verbessert werden. Konsumtive Ausgaben sollten in den produktiven und arbeitsplatzschaffenden Einsatz von Mitteln überführt werden.

- *Vermeidung von unvollendeten ABM-Projekten*
  Wegen der zeitlichen Befristung in weiten Bereichen der ABM-Maßnahmen bestand die Gefahr, daß eine Vielzahl von Projekten nicht zu Ende geführt worden wären. Für noch nicht abgeschlossene Projekte im Umweltbereich wurde durch den §249h AFG eine Anschlußperspektive gefunden.

- *Effizienterer Einsatz von Ressourcen*
  Durch die Kombination und Verzahnung von Arbeits- und Wirtschaftsförderung (Regional- und Strukturpolitik) soll ein effizienterer Einsatz knapper Ressourcen erreicht werden. Durch den relativ niedrigen Finanzierungsanteil der Bundesanstalt für Arbeit wird diese Verzahnung erreicht, da die Hauptfinanzierung durch andere Stellen (z.B. Länder, Kommunen, Treuhand) erfolgen muß.

3.4.2 Gesetzliche Grundlagen und Charakteristika

Mit der 10. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) wurde durch den §249 h AFG für den Geltungsbereich der neuen Bundesländer ein neues Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik geschaffen.[106] Wie aus Tabelle 3.9 hervorgeht, sind die Maßnahmen

[104]Zur Finanzierung der BA vgl.: Kühl 1994, S5ff. Buttler 1994 und Bruche/Reissert 1985. S.35ff..

[105]Wagner 1993, S.464.

[106]Vgl.: Sperling 1994, S.396ff.; Wolfinger 1994a, S.1ff. und Wolfinger 1994b, S.1ff.; Bosch u.a. 1994, S.51ff.; Wagner 1993, S.464 und BMA 1993, S.1ff..

Tabelle 3.9: Paragraph 249h AFG

	Paragraph 249h AFG
Orientierung	Projektorientiert, struktur- und beschäftigungspolitisch motiviert
Fördervoraussetzungen	arbeitslose Leistungsempfänger, die mindestens drei Monate lang arbeitslos waren, oder ABM-Teilnehmer, deren Maßnahme beendet ist, oder Empfänger von Kurzarbeitergeld für strukturelle Arbeitsausfälle (mind.90%)
Finanzierung	Finanzierungsmix Pauschale in Höhe des durchschnittlichen ALG/ALHI Zusätzliche Restfinanzierung durch Eigenleistungen der Träger
Trägerschaft	zumeist gemeinnützige Einrichtungen des privaten Rechts
Einsatzfelder	regional: neue Bundesländer (seit August 1994 auch Westdeutschland sachlich: Umweltsanierung, soziale Dienste, Jugendhilfe (1994: Erweiterung um Maßnahmen zur Verbesserung des Breitensports, der freien Kulturarbeit und Vorbereitung der Denkmalpflege)
Öffentliches Interesse Zusätzlichkeit	beides explizit keine Fördervoraussetzung
Beschäftigungsart	Arbeitsverhältnis
Dauer	maximal 36 Monate in Ausnahmefällen Verlängerung möglich
Entlohnung	vereinbarte Arbeitsentgelte max. 90% der üblichen Entgelte Tariflohn bei Reduzierung der Arbeitszeit auf 80%

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

nach §249h AFG nicht primär arbeitsmarktpolitisch, sondern eher beschäftigungspolitisch motiviert, da nicht die zu fördernden Personen im Mittelpunkt des Interesses stehen, sondern die durch die Maßnahmen durchgeführten Projekte.

Mit Hilfe des §249 h AFG konnte für Arbeiten in den Bereichen Umwelt, soziale Dienste und Jugendhilfe ein pauschalierter Lohnkostenzuschuß gewährt werden.[107] Befristet bis zum 31.12.1997 sieht diese Regelung[108] vor, daß bestimmte Personen in Maßnahmen eingewiesen werden können, die durch die Bundesanstalt für Arbeit durch

[107]Vgl.: Arbeitsförderungsgesetz (Stand: Februar 1994). Mittlerweile wurden weitere Aufgabengebiete integriert. So sind seit dem 1. August 1994 auch Arbeiten im Bereich des Breitensports, der freien Kulturarbeit sowie Arbeiten zur Vorbereitung denkmalpflegerischer Maßnahmen förderungswürdig.

[108]Vgl.: Wagner 1993, S.464ff. und BMA 1993a, S.2.

einen Lohnkostenzuschuß in Höhe der durchschnittlichen monatlichen Aufwendungen an Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe einschließlich der Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung gefördert werden. Durch den §249h AFG können Personen gefördert werden, die entweder in den letzten drei Monaten arbeitslos waren und Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bezogen oder die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt waren und deren Maßnahme beendet ist. Darüber hinaus können Empfänger von Kurzarbeitergeld nach §63 Abs.4 AFG, deren strukturell begründeter Arbeitsausfall mindestens 90% der tariflich üblichen Arbeitszeit beträgt, durch den §249h AFG gefördert werden. Die Förderung nach §249h AFG sieht ferner vor, daß der Zuschuß nur dann gewährt wird, wenn die Arbeitsentgelte angemessen niedriger sind als die Arbeitsentgelte nicht zugewiesener Arbeitnehmer. Im Vergleich zu sonst einschlägigen Tarifverträgen werden daher für die zugewiesenen Arbeitnehmer entweder Sonderentgelte vereinbart, die niedriger als vergleichbare Entgelte ungeförderter Arbeitnehmer (höchstens 90%) sind, oder aber die Beschäftigung erfolgt in Teilzeitarbeitsverhältnissen mit maximal 80% der Normalarbeitszeit. Die Dauer der Förderung ist - von einzelnen Ausnahmen abgesehen - auf maximal 36 Monate begrenzt. Für das Rechtsverhältnis zwischen den zugewiesenen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber gelten die allgemeinen Regeln des *Arbeitsrechts*. Die den Maßnahmen des §249h AFG zugewiesenen Arbeitnehmer werden im Rahmen *regulärer* Arbeitsverhältnisse beschäftigt.

Die Träger der Maßnahme erhalten von der Bundesanstalt für Arbeit einen pauschalierten Lohnkostenzuschuß in Höhe des andernfalls fälligen Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe. Aus Sicht der Bundesanstalt für Arbeit (BA) sind die durch den §249h AFG etablierten pauschalierten Lohnkostenzuschüsse folglich kostenneutral, da sie in ihrem Umfang dem entsprechen, was ansonsten für die Finanzierung der Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld/ Arbeitslosenhilfe) der Arbeitslosen angefallen wäre. Nach Informationen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung betrug der Zuschuß pro gefördertem Arbeitnehmer im Jahre 1995 1.779 DM im Monat bzw. 21.348 DM im Jahr, so daß je nach Tätigkeitsbereich ca. 30 bis 40% der Gesamtkosten der Maßnahme abgedeckt werden.[109] Jedoch muß hierbei beachtet werden, daß die anderen Kosten der Maßnahme (z.B. Sachkosten) von anderen Trägern oder aus Eigenmitteln (z. B. Kommunen, Länder) finanziert werden müssen. Durchschnittlich stellt die Bundesanstalt für Arbeit bei den pauschalierten Lohnkostenzuschüssen nach §249h AFG nur 30 bis 40% der Gesamtkosten zur Verfügung, die Hauptfinanzierung muß deshalb von anderer Seite erbracht werden.

[109] Der Zuschuß betrug im Jahre 1993 1.260 DM pro Monat und im Jahre 1994 1.585 DM Vgl.: Wolfinger 1995, S.1; Wagner 1993, S.464; BMA 1993a, S.2.

3.4.3 Bedeutung des Paragraphen 249h AFG

Im Jahre 1993 standen etwa 770 Mio. DM für Zuschüsse gemäß §249h AFG zur Verfügung. Hiervon entfielen 600 Mio. DM auf Mittel der Bundesanstalt für Arbeit (BA), während 170 Mio. DM Bundesmittel waren. Zusammen mit den rund 1,66 Mrd. DM Verpflichtungsermächtigungen für die folgenden Jahre konnten demnach für rund 70.000 Arbeitnehmer Zuschüsse gewährt werden.

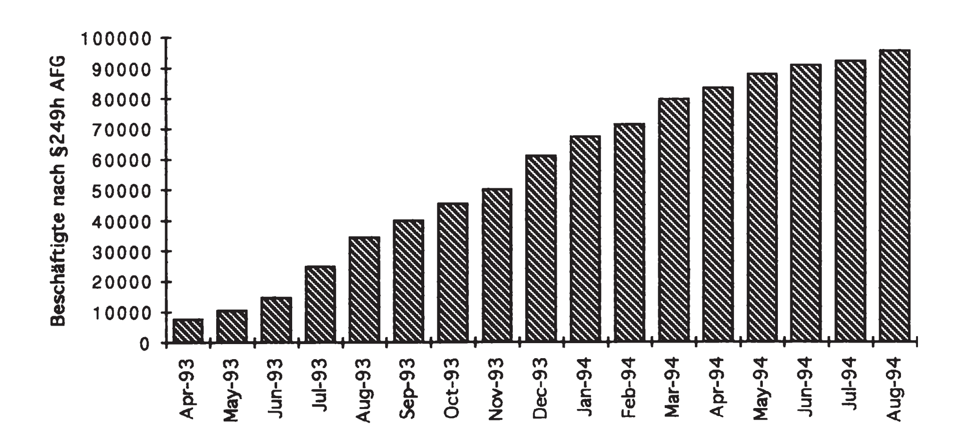


Abbildung 3.6: Beschäftigung nach Paragraph 249h AFG. Quellen: IAB; Wolfinger 1995; 1994a; 1994b; Bach/Jung-Hammon/Otto 1995a; 1995b; 1994a und 1994b.

Die Entwicklung der Teilnehmerzahlen nach §249h AFG zeigt Abbildung 3.6. Zu Beginn des Jahres 1993 wurden zunächst die Mittel nur relativ zögerlich in Anspruch genommen. Die Gesamtzahl der beschäftigten geförderten Arbeitnehmer blieb mit knapp 15.000 Personen zum 30.06.1993 zu den für das Gesamtjahr vorgesehenen rund 70.000 Förderfällen eher bescheiden. Nach den Anfangsschwierigkeiten nahm die Zahl der in Maßnahmen nach §249h AFG beschäftigten Personen kontinuierlich zu, so daß im Februar 1994 schon rund 71.400 Teilnehmer/innen in 9.628 Maßnahmen nach §249h AFG gefördert wurden. Zu diesem Zeitpunkt war der größte Teil der Maßnahmen (79%) im Bereich Umweltsanierung angesiedelt. Einen weitaus geringeren Anteil an den Maßnahmen hatten die Bereiche soziale Dienste (14%) und Jugendhilfe (7%). Im August 1994 wurden 95.640 Personen nach §249h AFG gefördert, wobei sich die Zusammensetzung der Maßnahmen nicht wesentlich geändert hat. Seit August 1994 kam es in den neuen Bundesländern nur noch zu einer leichten Erhöhung der Zahl der Teilnehmer in Maßnahmen nach §249h AFG, so daß im allgemeinen seit August 1994 monatlich

etwa um die 100.000 Personen gefördert wurden. So gab es beispielsweise im Juli 1995 108.702 und im November 1995 111.219 Personen, die in den neuen Bundesländern in Maßnahmen nach §249h AFG beschäftigt waren.[110] Inwieweit die geförderten Maßnahmen tatsächlich strukturverbessernden und wirtschaftsfördernden Charakter haben, läßt sich allerdings mit Hilfe der vorliegenden Informationen nicht beurteilen. Aufgrund des sehr heterogenen Katalogs von Maßnahmen im Umweltbereich, der von der Sanierung von Altstandorten bis zur Erprobung umweltfreundlicher Technologien reicht, ist dies jedoch nicht verwunderlich.

3.4.4 Trägerstrukturen und Einsatzfelder

Werden die *Trägerstrukturen* der Maßnahmen nach §249h AFG untersucht, so ergibt sich das folgende Bild (Vgl.:Tabelle 3.10): Rund drei Viertel aller Maßnahmen werden von gemeinnützigen Einrichtungen des privaten Rechts getragen. Etwa ein Fünftel der Maßnahmen wird von öffentlichen Trägern durchgeführt, während privatwirtschaftlich geführte Unternehmen nur einen geringen Anteil an den Maßnahmen haben.[111] Werden *regionale Aspekte* in die Analyse einbezogen, so kann festgestellt werden, daß die neuen Bundesländer in sehr unterschiedlicher Weise von dem §249h AFG profitieren. In Sachsen-Anhalt und Sachsen werden relativ viele Personen gefördert, während Mecklenburg-Vorpommern eher unterrepräsentiert ist.[112]

Werden die Einsatzgebiete des §249h AFG mit ABM verglichen, so können deutliche Unterschiede erkannt werden. Bei dem §249h AFG ist der Beschäftigtenanteil in Projekten zur Verbesserung der wirtschaftsnahen Infrastruktur mit 44% etwa doppelt so hoch wie bei ABM.[113] Wird jedoch der Vergleich mit Mega-ABM[114] in den neuen Bundesländern durchgeführt, so erkennt man Parallelen bei den Maßnahmestrukturen: Sowohl beim §249h AFG als auch bei Mega-ABM ist eine starke investive Komponente und eine ausgeprägte strukturpolitische Zielsetzung zu erkennen.[115]

---

[110] Vgl.: Bach/Jung-Hammon/Otto 1995a, S.12 und Bach/Jung-Hammon/Otto 1995b, S.11.

[111] Vgl. hierzu auch: Stark/Wolfinger 1995, S.13f..

[112] Vgl.: Wolfinger 1994a, S.2.

[113] Vgl.: Wolfinger 1995, S.4.

[114] Mega-ABM sind Projekte in denen mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind bzw. deren Gesamtfördervolumen 3. Mill. DM übersteigt. Vgl.: Wagner 1994a, S.76 und Emmerich 1993, S.2.

[115] Vgl.: Stark/Wolfinger 1995, Wolfinger 1995, Emmerich 1993 und Spitznagel 1993a.

Tabelle 3.10: Trägerstrukturen für Paragraph 249h AFG (Stand: Februar 1994)

Maßnahmeträger	Maßnahmen	Teilnehmer/innen
Stadt, Gemeinde	7.9%	3.8%
Landkreis	1.0%	0.5%
Land-, Regierungsbezirk	2.2%	1.4%
Bundesbehörde	0.1%	0.3%
Kirche	5.7%	1.2%
Universität	0.1%	0.1%
sonstiger öffentlicher Träger	3.4%	3.4%
Juristische Personen des öffentl. Rechts	20.4%	10.7%
Verein, Initiative, Stiftung	46.3%	17.5%
Wohlfahrtsverband	10.2%	3.5%
Gemeinn. Unternehmen	5.7%	9.2%
Genossenschaften	1.2%	1.2%
ABS	6.4%	27.1%
sonst. gemeinn. Träger	2.9%	2.7%
Einrich. d. priv. Rechts, die private Zwecke verfolgen	72.7%	61.2%
(Re-) Privat. Unternehmen	1.6%	2.4%
Treuhandbetriebe	1.3%	20.6%
nicht gemeinnütziger Verein	0.9%	0.7%
sonst. privates Unternehmen	3.1%	4.3%
sonst Unternehmen/Einrichtungen des privaten Rechts	6.9%	28.0%
Insgesamt	9.628	71.411

Quelle: IAB-Projekt 10-450 Untersuchung zur Implementation und Wirksamkeit der Lohnkostenzuschüsse nach Paragraph 249h AFG in den neuen Ländern, Wolfinger 1994a, Tabelle 3.

Nach Meinung des Bundesministeriums für Arbeit sind die Erfahrungen mit dem §249h AFG insgesamt jedoch als positiv[116] zu bewerten, wobei dies sowohl für die umwelt-, sozial- und jugendpolitischen als auch für die arbeitsmarktpolitischen Wirkungen gilt. Einige *Probleme* ergeben sich jedoch bei der praktischen Anwendung des §249h AFG. *Hauptproblem* der Maßnahmen nach §249h AFG bildet die Sicherstellung der Gesamtfinanzierung einer Maßnahme, so daß teilweise nicht alle zur Verfügung gestellten Mittel abgerufen werden konnten. Dies liegt daran, daß die Bundesanstalt für Arbeit bei den Maßnahmen nach §249h AFG die Träger durchschnittlich nur noch mit etwa 30 bis 40 Prozent der gesamten Maßnahmekosten bezuschußt, so daß die Hauptfinanzierung aus anderen Quellen erfolgen muß.[117] Ein weiteres Problem ist die Unterrepräsentierung

[116]Vgl.: BMA 1993a, S.5.

von Frauen in Maßnahmen nach §249h AFG. Sie stellen nur etwa 36% der nach §249h AFG Beschäftigten, während ihr Anteil an der Zahl der Arbeitslosen in Ostdeutschland 65% beträgt. Der Anteil der Frauen an den einzelnen Bereichen der Maßnahmen streut erheblich. Im Bereich der sozialen Dienste stellen Frauen 80% der Teilnehmer, im Bereich der Jugendhilfe und im Umweltbereich sind Frauen jedoch deutlich unterrepräsentiert. Trotz erweiterter Fördermöglichkeiten sind auch ältere Arbeitnehmer und Schwerbehinderte leicht unterrepräsentiert.[118] Aufgrund der insgesamt eher positiven Erfahrungen mit der Einführung des §249h AFG und der Ausdehnung dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes auch auf Westdeutschland (als §242s AFG) ist damit zu rechnen, daß die Bedeutung des §249h AFG auch in Zukunft zunehmen wird.

3.5 ABS-Gesellschaften

Eines der innovativsten Elemente der Arbeitsmarktpolitik während des Wiedervereinigungsprozesses stellt die Etablierung eines Netzes von neuen Trägern dar: den Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung.[119] In dieser Arbeit wird - in Anlehnung an das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) - vereinfachend von "ABS-Gesellschaften" gesprochen.

3.5.1 Definition von ABS-Gesellschaften

Im Zuge der Wiedervereinigung wurden in Ostdeutschland ABS-Gesellschaften in großem Umfang eingesetzt.[120] Für seine Analysen von ABS-Gesellschaften hat das IAB in Nürnberg aus empirisch-statistischen Zwecken folgende Eingrenzung vorgenommen:[121] ABS-Gesellschaften sind:

---

[117]Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.52.

[118]Vgl.: Wolfinger 1994b, S.2.

[119]Diese Gesellschaften sind unter einer Reihe von Bezeichnungen bekannt geworden (Vgl.: Kaiser/Otto 1993, S.3.): Arbeitsförderungsgesellschaften (AFG, Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG), Beschäftigungsgesellschaften, Qualifizierungsgesellschaften, Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS-Gesellschaften, Qualifizierungs- und Beschäftigungsinitiativen (QBI) (nach der Hans Böckler Stiftung, 1991), Abbruch- versus Auffanggesellschaften, Überbrückungsgesellschaften, Innovationsgesellschaften, Strukturentwicklungsgesellschaften, Abwicklungsgesellschaften, etc.)

[120]Vgl.: Wagner 1994a, S.77.; Sesselmeier1994b, S.3 und Treuhandanstalt 1993, S.8ff.

[121]Kaiser 1992, S.1ff. und Kaiser/Otto 1993, S.3f..

- *juristische Personen des öffentlichen und/oder privaten Rechtes*, die i.d.R. in Form einer GmbH oder eines eingetragenen Vereins organisiert sind,
- *mit einem Beschäftigungs- und/oder beruflichen Bildungsziel* und gegebenenfalls weiteren arbeitsmarktrelevanten Aktivitäten (einschließlich Beratung, Koordinierung verschiedener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie Betreuung im Rahmen von Kurzarbeit mit 100% Arbeitsausfall),
- *wobei in ihrem Rahmen öffentlich geförderte und befristete Arbeit und/oder Qualifizierung* (Erstausbildung, Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung) durchgeführt werden[122].

ABS-Gesellschaften sind für die Dauer des Transformationsprozesses *zeitlich befristet* ins Leben gerufene Institutionen und sollen primär *Strukturprobleme bekämpfen*. Zu Beginn ihrer Tätigkeit wurden ABS-Gesellschaften fast ausschließlich aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit finanziert. Erst im Laufe der Zeit etablierte sich ein *Finanzierungsmix*. Die ABS-Gesellschaften sind nicht (primär) auf Gewinnmaximierung ausgerichtet, weisen aber meist Merkmale einer Unternehmensorganisation auf.[123] Häufig knüpften ABS-Gesellschaften an die Beschäftigungsstrukturen von Altunternehmen und Verwaltungen an, wodurch sich häufig die Einbindung in kollektivrechtliche Vereinbarungen zwischen Unternehmen, der Treuhand und den Gewerkschaften ergibt.[124]

Die *Aufgabe* der Beschäftigungsgesellschaften in Ostdeutschland lag zunächst in einer Flankierung der in Ostdeutschland ablaufenden strukturellen Veränderungen, wobei insbesondere die negativen Folgen des durch den Transformationsprozeß hervorgerufenen tiefgreifenden Strukturwandels für die betroffenen Arbeitnehmer abgemildert werden sollten . Darüber hinaus sollten die Beschäftigungsgesellschaften auch eine wichtige Brückenfunktion zum ersten Arbeitsmarkt wahrnehmen, indem sie die von Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmer schließlich in ein neues Arbeitsverhältnis überführen. Diese Aufgaben spiegeln sich auch in den mit der Gründung von ABS-Gesellschaften verfolgten *Zielen* wider, unter denen sich vier *Hauptziele* herauskristallisierten:[125]

- *Organisation und Durchführung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen*
  In den vorhandenen Gesellschaftsverträgen bzw. Vereinssatzungen haben sich etwa 95 % der ABS-Gesellschaften verpflichtet, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu organisieren und durchzuführen.

[122] Vgl.: Kaiser/Otto 1993, S.9.

[123] Vgl.: Wagner 1994a, S.74.

[124] Vgl.: Spieß 1992, S.258.

[125] Vgl.: Kaiser/Otto 1992, S.1ff..

- *Schaffung regulärer dauerhafter Arbeit*
  Zwei Drittel der in Ostdeutschland agierenden ABS-Gesellschaften verfolgen dieses Ziel.
- *Koordinierung von FuU-Maßnahmen für externe Träger* (mehr als die Hälfte)
- *Unterstützung von Existenzgründungen* (ebenfalls mehr als die Hälfte)

Da sich die Diskussion um die Vor- und Nachteile von ABS-Gesellschaften anfänglich an den in Westdeutschland existierenden Beschäftigungsgesellschaften[126] orientierte, werden an dieser Stelle zunächst die in Westdeutschland praktizierten Formen von Beschäftigungsgesellschaften vorgestellt. Ziel ist es, die wesentlichen Unterschiede zwischen Beschäftigungsgesellschaften und ABS-Gesellschaften herauszuarbeiten und die Besonderheiten der ABS-Gesellschaften darzustellen, um deren innovatives Potential und Entwicklungsmöglichkeiten beurteilen zu können.

3.5.2 Beschäftigungsgesellschaften in Westdeutschland

Im Wettbewerb um knappe Arbeitsplätze werden häufig die weniger konkurrenzfähigen Arbeitslosen unterliegen und so in unterwertige Beschäftigungsverhältnisse oder Dauerarbeitslosigkeit abgedrängt werden. Die westdeutschen Vorläufer der ABS-Gesellschaften entstanden nun aus der Überlegung heraus, eine *präventive* Arbeitsmarktpolitik zu betreiben und Arbeitslosigkeit erst gar nicht entstehen zu lassen. Zur Erreichung dieses Ziels wurde vor allem von den Gewerkschaften und kommunalen Arbeitsmarktpolitikern die Idee der Beschäftigungsgesellschaft entwickelt, bei der *zwei Spielarten* zu unterscheiden sind:[127]

- Betriebliche Beschäftigungsgesellschaften,
- Kommunale bzw. lokale Beschäftigungsgesellschaften.

Betriebliche Beschäftigungsgesellschaften waren ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, um Massenentlassungen zu verhindern. In den meisten Fällen wurde versucht, die von der Arbeitslosigkeit bedrohten Personen für den Wiedereintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Teilweise sollte aber auch mit Hilfe von Arbeitskräftepools und durch sogenannte Warteschleifenmodelle mit Wiedereinstellungszusage zeitlich befristete Beschäftigung geschaffen werden, damit das betroffene Unternehmen Zeit zur

[126] Vgl. zu den westdeutschen Vorläufern der ostdeutschen ABS-Gesellschaften z.B.: Engelen-Kefer u.a. 1995, S.416f.; Wagner 1994a, S.74; Sesselmeier 1994b, S.3f. und Bosch 1990.

[127] Vgl.: Bosch 1994, S.183.

Umstrukturierung und Diversifikation der Produktpalette erhält. Diese Umstrukturierungsphase sollte durch die Beschäftigungsgesellschaft sinnvoll überbrückt werden (Qualifizierung, Learning-on-the-job), damit später die Arbeitnehmer wieder in dem Unternehmen beschäftigt werden können.[128] Eine der wesentlichen Aufgaben westdeutscher Beschäftigungsgesellschaften lag daher in der "Unterstützung betriebsinterner Umstrukturierungsprozesse und deren beschäftigungspolitischer Begleitung."[129]

Ende der achtziger Jahre wurden z.B. in etwa 40-50 westdeutschen Betrieben sogenannte *Beschäftigungspläne* vereinbart, die vor einer entgültigen Entscheidung über Entlassung oder Weiterbeschäftigung zunächst einmal Qualifizierungsmaßnahmen anboten. Hierbei wurden in der betrieblichen Praxis verschiedene Modelle enwickelt:[130]

- Ruhende Beschäftigungsverhältnisse während einer 24-monatigen Qualifizierungsphase (Grundig, Blohm & Voss)
- "Warteschleifenmodell" (Saarstahl, Krupp)
- Einrichtung einer Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft (EWD/Thomson)
- Personaleinsatzbetriebe (Stahlindustrie)

Durch diese Maßnahmen wurden Massenentlassungen verhindert und Zeit für innerbetriebliche Umstrukturierungsprozesse gewonnen. Der Zeitgewinn reichte in den meisten Fällen aus, um eine Rückkehr der von der Maßnahme Betroffenen in den Betrieb zu ermöglichen. Seit Anfang der neunziger Jahre wurden allerdings die Ausgangsbedingungen für diese Art von präventiver Arbeitsmarktpolitik verschlechtert, so daß die Finanzierung von Beschäftigungsplänen tendenziell schwieriger geworden ist.

Kommunale bzw. lokale Beschäftigungsgesellschaften entstanden in größerem Umfang gegen Ende der siebziger Jahre als professionell geführte Trägereinrichtungen mit dem Ziel,

- Langzeitarbeitslose über Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern,
- Kommunen von den Kosten steigender Arbeitslosigkeit (insbesondere Zahlung von Sozialhilfe) zu entlasten und gleichzeitig
- regional- und strukturpolitische Akzente zu setzen.[131]

---

[128]Vgl.: Wagner 1994a, S.74.

[129]Sesselmeier 1994b, S.3.

[130]Vgl.: Bosch 1994, S.185.

[131]Vgl.: Wagner 1994a, S.74.

Die in den kommunalen Beschäftigungsgesellschaften überwiegend eingesetzten Instrumente waren die Hilfe zur Arbeit nach §19 BSHG und Maßnahmen nach dem AFG. Durch die Hilfe zur Arbeit stand den Kommunen ein eigenständiges Instrument der Beschäftigungsförderung zu Verfügung, welches sie mit Unterstützung durch ergänzende Landesprogramme[132] zur Förderung arbeitsloser Sozialhilfeempfänger einsetzten. Neben der Hilfe zur Arbeit betätigten sich die Kommunen aber auch in großem Umfang als Maßnahmeträger nach dem AFG. Ab einer bestimmten Größenordnung sind allerdings solche Projekte nicht mehr in die normalen Strukturen der Kommunalverwaltung zu integrieren. Es wurde notwendig, von Seiten der Kommunen eigene Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften zu gründen, um Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte in spezialisierten Organisationen "betriebsförmig" durchführen zu können.[133] 1990/91 gab es in der ehemaligen Bundesrepublik 21 kommunale Beschäftigungsgesellschaften, die mit einem qualifizierten Stammpersonal eine höchst unterschiedliche Anzahl an Personen betreuten. Die kommunalen Beschäftigungsgesellschaften sind ein eigenständiger Akteur der Arbeitsmarktpolitik, der die Arbeitsmarktpolitik um regionale Aspekte ergänzt und neue Beschäftigungsfelder und Finanzierungsformen erschließen kann.[134]

Trotz der zuvor aufgezeigten Unterschiede sollen jedoch eine Reihe von Gemeinsamkeiten zwischen betrieblichen und kommunalen bzw. lokalen Beschäftigungsgesellschaften nicht übersehen werden. So haben beide Spielarten einen engen regionalen Bezug und wirken partikulär auf Arbeitsmarktprobleme in bestimmten Regionen. Darüber hinaus finanzieren sich sowohl kommunale als auch betriebliche Beschäftigungsgesellschaften aus unterschiedlichen Quellen (sog. *Ko-Finanzierung*), die Verknüpfung unterschiedlicher Instrumente der Arbeitsmarktpolitik sowie die Zusammenarbeit mehrerer arbeitsmarktpolitischer Institutionen (Unternehmen, Kommunen, Gewerkschaften, Betriebsräte) ist folglich ein charakteristisches Kennzeichen dieser arbeitsmarktpolitischen Instrumente.[135]

3.5.3 Besonderheiten von ABS-Gesellschaften

Obwohl die Erfahrungen im Westen Deutschlands mit diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument - gemessen an den ursprünglichen Erwartungen - eher bescheiden ausfielen,

---

[132] Vgl. z.B.: Kühl 1994, S.34; Hess. Ministerium 1994, S.30 und Hess. Ministerium 1993, S.2ff..

[133] Vgl.: Bosch 1994, S.187.

[134] Vgl.: Bosch 1994, S.188 und Kühl 1994, S.35ff..

[135] Vgl.: Wagner 1994a, S.74.

wurden Beschäftigungsgesellschaften in Ostdeutschland im Zuge der Transformationskrise eingeführt. Der durch den Transformationsprozeß in Ostdeutschland verursachte sprunghafte Anstieg der Arbeitslosigkeit veränderte aber den Einsatz dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes - sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht - erheblich.[136] Trotz gewisser Ähnlichkeiten mit den westdeutschen Vorbildern, sind die in Ostdeutschland flächendeckend entstanden ABS-Gesellschaften daher eine in vieler Hinsicht neuartige Trägerinstitution.[137] Die Unterschiede zwischen westdeutschen Beschäftigungsgesellschaften und ABS-Gesellschaften betreffen den *quantitativen Umfang*, den *Teilnehmerkreis*, die *Aufgaben* und den *Charakter* der Beschäftigungsmaßnahmen.

Zunächst ist der *quantitative Unterschied* herauszustellen. Während in Westdeutschland der Strukturwandel auf einzelne Regionen oder Branchen begrenzt war und folglich in der Regel nur wenige hundert oder im Einzelfall wenige tausend Beschäftigte eines Unternehmens aufgefangen werden mußten, handelte es sich in Ostdeutschland um einen nahezu alle Branchen und Regionen betreffenden Strukturwandel, der durch ein flächendeckendes Netz von ABS-Gesellschaften aufgefangen wurde.[138] Damit haben ABS-Gesellschaften in Ostdeutschland eine quantitative Bedeutung erlangt, die alle Arten von westdeutschen Beschäftigungsgesellschaften weit in den Schatten stellt.

Ein weiterer Unterschied zwischen Beschäftigungsgesellschaften (West) und ABS (Ost) ergibt sich aus der *Zusammensetzung der Teilnehmer*. Bei ABS-Gesellschaften entspricht die Struktur der Teilnehmer in Hinblick auf Sozial-, Qualifikations- und Berufsstruktur weitgehend der Struktur der ostdeutschen Erwerbsbevölkerung, während sich die Maßnahmen im Westen meist auf Problemgruppen des Arbeitsmarktes (z. B. Frauen, Jugendliche, ältere Arbeitnehmer etc.) beziehen.

Der unterschiedliche Teilnehmerkreis resultiert einerseits aus den besonderen Arbeitsmarktbedingungen in Ostdeutschland, andererseits führen die unterschiedlichen *Aufgaben* der Beschäftigungs- und der ABS-Gesellschaften zu dieser Inkongruenz. Vorherrschende Aufgabe westdeutscher Beschäftigungsgesellschaften war die Unterstützung betriebsinterner Umstrukturierungsprozesse und deren beschäftigungspolitische Begleitung. Das Element der Qualifizierung hatte folglich eine überragende Bedeutung. Bei den ABS-Gesellschaften besteht die Hauptaufgabe in der Bewältigung des Strukturwandels und der Abfederung der Transformationskrise. Der Schwerpunkt der ostdeut-

[136] Vgl.: Wagner 1994a, S.75ff.; Kaiser/Otto 1993, S.2 und Bergmann 1993a, S.682.

[137] Vgl.: Wagner 1994a, S.75f..

[138] Vgl.: Bosch 1994, S.188f. ; Wagner 1994a, S.77f.; Sesselmeier 1994b, S.3 und Kaiser/Otto 1993, S.5f..

schen ABS-Gesellschaft liegt in der *Beschäftigung über ABM*.[139] Ein großer Teil der Beschäftigten wurde durch sogenannte Mega-ABM gefördert. Im Gegensatz zu den alten Bundesländern, in denen aus den Beschäftigungs- meist Qualifizierungspläne wurden, ist der Qualifizierungsaspekt in den ostdeutschen ABS-Gesellschaften daher von vergleichsweise geringer Bedeutung.[140]

Darüber hinaus ist der unterschiedliche *Charakter* zwischen Beschäftigungsgesellschaften und ABS-Gesellschaften zu betonen. ABS-Projekte haben überwiegend investiven Charakter und sollen zur Verbesserung der wirtschaftsnahen Infrastruktur, der Umwelt und zur baulichen Instandsetzung und Planung beitragen. Bei den ostdeutschen ABS-Gesellschaften stehen folglich die geförderten Projekte und nicht die einzelnen Personen im Vordergrund. Die Maßnahmen weisen daher im Gegensatz zu den westdeutschen Beschäftigungsgesellschaften primär einen Projektbezug und keinen Zielgruppenbezug auf.

3.5.4 Bedeutung der ABS-Gesellschaften

Die Tätgkeit der ABS-Gesellschaften war von Anfang an primär beschäftigungspolitisch ausgerichtet. In Anbetracht der hohen Arbeitslosenzahlen in Ostdeutschland lag die Etablierung von ABS-Gesellschaften in dem beiderseitigen Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, wie aus der gemeinsamen Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes "Für mehr Beschäftigung in der DDR" vom 18.9.1990 hervorgeht. In dieser Erklärung heißt es, daß beide Institutionen das Konzept der sogenannten Qualifizierungsgesellschaften "mit dem soziale Probleme des Strukturwandels gemildert und die Voraussetzungen für neue Beschäftigungsfelder im Betrieb und in der Region geschaffen werden können"[141], unterstützen. Die Treuhand lehnte zunächst eine direkte Beteiligung an Beschäftigungsgesellschaften für ihre Unternehmen strikt ab, da sie Schwierigkeiten für ihr Privatisierungskonzept befürchtete. Trotz dieser reservierten Haltung hatten sich jedoch bis zum Juni 1991 bereits mehrere Treuhandunternehmen an Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften beteiligt, so daß die Treuhandanstalt, die Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften und die Vertreter der neuen Bundesländer nach langen Auseinandersetzungen - vor dem Hintergrund der sich verschärfenden Krise auf dem

---

[139] In der Aufbauphase von ABS-Gesellschaften war das etwas anders, da in dieser Zeit der Anteil der Kurzarbeiter mit vollständigem Arbeitsausfall ausgesprochen hoch war.

[140] Vgl.: Bosch 1989, S.197ff. und Wagner 1994a, S.76.

[141] "Für mehr Beschäftigung", Gemeinsame Erklärung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftbundes, Bonn, 18.9.1990

ostdeutschen Arbeitsmarkt - am 17.7.91 eine Rahmenvereinbarung zur Gründung von "Gesellschaften für Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung" (ABS-Gesellschaften) trafen.[142] Gemäß dieser Rahmenvereinbarung durfte die Treuhandanstalt nicht mehr direkter Gesellschafter von ABS-Gesellschaften sein. Bei der Initiierung von ABS-Gesellschaften und deren praktischer Umsetzung verpflichtete sich die Treuhand aber, durch sachliche, räumliche und Managementhilfe sowie Vorfinanzierungen für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen unterstützend tätig zu werden. An den Beschäftigungsgesellschaften wurde die Treuhandanstalt indirekt beteiligt, das finanzielle Engagement der Treuhandanstalt wurde jedoch auf eine 10% Beteiligung an den landesweiten Dachgesellschaften beschränkt, deren Aufgabe es ist ABS-Gesellschaften zu beraten und zu unterstützen.[143]

Die arbeitsmarktpolitische Bedeutung für den ostdeutschen Arbeitsmarkt geht aus dem quantitativen Umfang von ABS-Gesellschaften hervor: Zwischen November 1991 und Januar 1992 wurden vom IAB Recherchen in den 38 Arbeitsamtbezirken der neuen Bundesländer durchgeführt, die zu dem Ergebnis kamen, daß zum Jahresende 1991 333 gegründete ABS-Gesellschaften existierten und 85 Gesellschaften in Gründung waren.[144] Nach einer weiteren Umfrage des IAB bei den Trägergesellschaften gab es Ende 1993 noch knapp 400 Beschäftigungsgesellschaften in den neuen Bundesländern.[145]

Werden die *Teilnehmer in ABS-Gesellschaften* betrachtet, so ergibt sich das folgende Bild: Ende 1991 waren in ABS-Gesellschaften knapp 108.000 Personen in Eigen- und Fremdmaßnahmen tätig, wobei der Anteil der Eigenmaßnahmen bei etwa 80% lag. Bis zum Jahresende 1992 wurde die Kapazität auf schätzungsweise 135.000 Personen aufgebaut, danach sank die Anzahl der Teilnehmer jedoch aufgrund der finanziellen Engpässe der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundes wieder leicht ab, so daß es Ende 1993 noch rund 110.000 Teilnehmer[146] in ABS-Gesellschaften gab. Von diesen Personen befanden sich 90.000 in ABM oder Maßnahmen nach §249h AFG, ungefähr 6.000 in Maßnahmen der beruflichen Bildung (ohne ABM-Teilnehmer mit bis zu 20% Bildungsanteil oder Teilzeit-FuU-Maßnahmen) und rund 7.000 in Kurzarbeit.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß, obwohl ABS-Gesellschaften keinesfalls ein neues Instrument der Arbeitsförderung sind, der institutionelle Rahmen und der quantitative Umfang der geförderten Arbeiten ABS-Gesellschaften zu einem wichtigen Baustein eines zweiten Arbeitsmarktes machen könnte. Insofern ist es auch nicht

[142]Thüringen trat dieser Vereinbarung erst später bei.

[143]Vgl.: Wagner 1994a, S.75.

[144]Vgl.: Kaiser/Otto, 1993.

[145]Vgl.: Brinkmann/Hiller/Otto 1994, S.1f..

[146]Vgl.: Brinkmann/Hiller/Otto 1994, S.1f..

verwunderlich, daß einige Autoren in den ABS-Gesellschaften einen Präzedenzfall und ein Muster für den weiteren Ausbau eines zweiten Arbeitsmarktes sehen.[147] Da von den Protagonisten des zweiten Arbeitsmarktes die Notwendigkeit eines dauerhaften zweiten Arbeitsmarktes gesehen wird, wird ein professionelles Management und eine institutionalisierte Trägerstruktur benötigt. ABS-Gesellschaften könnten insofern ein Grundmodell für den zweiten Arbeitsmarkt darstellen.

3.6 Konzepte für die Ausgestaltung des zweiten Arbeitsmarktes

Im Zuge der sich verschärfenden Arbeitsmarktsituation wird dem zum zweiten Arbeitsmarkt gehörenden arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium wieder stärkere Aufmerksamkeit in der öffentlichen Diskussion gewidmet. Seit der Etablierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes sind eine Vielzahl von Erfahrungen mit diesen Instrumenten gemacht worden. Insofern ist es nicht verwunderlich, daß eine Reihe von *Vorschlägen* zur Verbesserung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entwickelt wurde und verschiedene *Konzepte* zur Aus- und Umgestaltung eines zweiten Arbeitsmarktes erarbeitet und unterbreitet worden sind.

In der aktuellen Diskussion kristallisieren sich zwei verschiedene Grundvarianten eines zweiten Arbeitsmarktes heraus, die sich im Hinblick auf ihre Konzeption und Zielsetzung diametral entgegenstehen und sich mit Hilfe der Begriffe *"Deregulierung/Einschränkung"* und *"Stabilisierung/Erweiterung"* charakterisieren lassen.[148] Das Konzept der *"Deregulierung/Einschränkung"* des zweiten Arbeitsmarktes zielt auf eine Einschränkung bei den arbeits- und sozial- sowie tarifrechtlichen Standards. Diesem Konzept des zweiten Arbeitsmarktes sind unter anderem die Vorschläge zur Einführung von Gemeinschaftsarbeiten und (mit Abstrichen) der Öko-sozial-kulturelle Dienst zuzuordnen. Aber auch Forderungen nach einer Reduktion von Entgelten oder tariflicher Standards bei den zuvor diskutierten Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes sind dieser Grundvariante zuzurechnen.[149]. *"Stabilisierung/Erweiterung"* bedeutet in diesem Zusammenhang, daß die Maßnahmen den quantitativen und qualitativen Ausbau des

---

[147]Vgl.: Wagner 1994a, S.82 und Bergmann 1993a, S.682.

[148]Vgl.: Kress 1994b, S.3f..

[149]So forderte bspw. Rexrodt im Juni 1993 niedrigere Entgelttarife bei ABM. Vgl.: Kress 1994a, Archivmaterial.

Tabelle 3.11: Modelle des zweiten Arbeitsmarktes

Soziale Arbeits-agenturen	Bundesarbeits-gemeinschaft Arbeit	Lohnsubventionierte Beschäftigung und Qualifizierung, Förderung von Arbeits-integration und Existenzgründung
Arbeitsförderbetriebe	Berliner Landesprogramm	gemeinnützige GmbHs mit staatlicher Beihilfe für 3-4 Jahre
Soziale Betriebe	Landesprogramm Niedersachsen	Auf max. 5 Jahre angelegte degressive individuelle und institutionelle Förderung mit wirtschaftlicher Ausrichtung.
Öffentlich geförderter Beschäftigungssektor	Berliner Initiative, DGB, IGM, ÖTV, SPD, AG AFG-Reform	Dauereinrichtung für Qualifizierung und Beschäftigungsförderung zwecks Reintegration ins Erwerbsleben
Neue Arbeit GmbH	Diakonisches Werk	Beschäftigung in eigenen sich selbst tragenden Firmen
Regionalwerke	Evangelische Kirche von Westfalen	Organisation sinnvoller Betätigungsfelder auf regionaler Ebene; Koordination mit Kommunen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-organisationen, Wohlfahrtsverbänden sowie Kirchen
Öko-sozial-kultureller Dienst	Müller	dauerhafte Beschäftigungsmöglicheiten mit reduzierter Arbeitszeit. Grundsicherung über Sozialhilfesätze
Gemeinschaftsarbeiten	Rexrodt Eekhoff BDA	gesellschaftlich nützliche Arbeiten unter Fortzahlung der Arbeitslosen-unterstützung zuzüglich einer Mehraufwandsentschädigung
Beschäftigungsbrücken	Schmid	geregelte Arbeitsmarktübergänge bei denen reguläre Erwerbsarbeit am Rand des ersten AM mit gesell-schaftlich oder persönlich nützlichen Aktivitäten verbunden wird

Quelle: Kress 1994a, S.15f.; Eigene Zusammenstellung.

zweiten Arbeitsmarktes zum Ziel haben.[150] Verschiedene Vorschläge für den Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes und die volle tarifpolitische Gleichstellung von öffentlich geförderten Ersatzarbeitsplätzen wurden unterbreitet. Einen Überblick über die in jüngster Zeit meistdiskutierten Vorschläge gibt Tabelle 3.11, in der die Bezeichnung der Maßnahme, der Initiator und die Hauptcharakteristika der vorgeschlagenen Modelle eines zweiten Arbeitsmarktes kurz dargestellt werden.

[150]Vgl.: Kress 1994b, S.3.

3.6.1 Soziale Betriebe, Arbeitsagenturen und Arbeitsförderbetriebe

In der arbeitsmarktpolitischen Literatur[151] taucht in letzter Zeit häufig der Begriff des "Sozialbetriebs" oder des "sozialen Betriebs" auf. Das Instrument des sozialen Betriebes zielt unmittelbar auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose. Diesen sollen in sozialen Betrieben tariflich bezahlte Dauerarbeitsplätze zu Verfügung gestellt werden, auf denen die beruflichen Qualifikationen verbessert werden, die Reintegrationschancen erhöht und somit eine Entlastung des Arbeitsmarktes erzielt wird. Soziale Betriebe sollen am allgemeinen Wirtschaftsleben teilnehmen und Güter und Dienstleistungen erstellen. Aufgrund ihrer professionellen Führung und der Orientierung an den normalen Strukturen der Arbeitswelt sollen sie integraler Bestandteil des regulären Arbeitsmarktes werden. Das Förderkonzept der Sozialbetriebe beruht auf der degressiven institutionellen und individuellen Förderung und der schrittweisen Erhöhung der Selbstfinanzierung. Durch dieses Förderkonzept soll eine kontinuierliche Anpassung an die ökonomische und arbeitsmarktliche Realität erreicht werden.

Erste Erfahrungen mit sozialen Betrieben wurden in der Bundesrepublik Deutschland in Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Berlin und Brandenburg erworben. Im Rahmen der *"Sozialen Betriebe"* werden in Niedersachsen solche Maßnahmen bereits im begrenzten Rahmen praktiziert, da das Sozialministerium des Landes Niedersachsen im Herbst 1991 die Förderrichtlinien für Soziale Betriebe erließ, in denen Langzeitarbeitslose und sonstige Schwervermittelbare für fünf Jahre ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu tariflichen Bedingungen erhalten. Ab dem dritten Jahr wird die institutionelle und individuelle Förderung abgesenkt. In Schleswig-Holstein gelten die Richtlinien für Sozialbetriebe des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Jugend, Gesundheit und Energie seit dem 1.1.1992. In Brandenburg werden Sozialbetriebe als "Integrationsbetriebe" bezeichnet und sind dort als Unternehmensteile von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQGs) oder von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS-Gesellschaften) angelegt.

Generell sind Sozialbetriebe ein sehr anpassungsfähiges Instrument, das sich an bestimmte Zielgruppen wendet und gleichzeitig der Wirtschaftsförderung dienen kann. Im Rahmen eines Gutachtens für die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen

[151]Vgl.: Freier 1994, S.6ff. und Jansen 1993, S.97ff..

wurde ein spezielles Konzept für Sozialbetriebe erarbeitet, das im folgenden vorgestellt werden soll. In der Studie wird davon ausgegangen, daß Arbeitsförderbetriebe sowohl für die unternehmerische Disposition als auch für die Arbeitnehmer möglichst wirtschaftsnahe Bedingungen bieten sollten, um einerseits die Chancen für einen Übergang in den erwerbswirtschaftlichen Bereich zu erhöhen und andererseits Wettbewerbsverzerrungen zu verhindern.[152] Das Beschäftigungsverhältnis orientiert sich stark am regulären Arbeitsverhältnis, und daher sollen auch die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen den üblichen (tarifvertraglichen) Standards entsprechen.[153] Die Rechtsform der Arbeitsförderbetriebe ist vorzugsweise die GmbH.

Die Finanzierung der Arbeitsförderbetriebe soll aus zwei Quellen erfolgen:

- der öffentlichen Finanzierung der Gemeinkosten und
- den erwirtschafteten Auftragserlösen.

Die Förderung der Arbeitsförderbetriebe erfolgt durch Zuschüsse und die Erteilung öffentlicher Aufträge, wobei die öffentliche Finanzierung im wesentlichen auf die für den Bestand des Unternehmens unverzichtbare Subventionierung der Gemeinkosten begrenzt und zeitlich befristet sein soll. Zu den Gemeinkosten zählen hierbei die Kosten, die für den Aufbau und den Bestand des Betriebes aufgewendet werden müssen[154] und produktionsunabhängig sind. Ansonsten gilt ein marktwirtschaftlich orientiertes Finanzierungsverfahren, d.h. die Einzelkosten für die Aufträge müssen durch Erlöse gedeckt werden. Die sozialen Betriebe orientieren sich an den normalen Strukturen des Arbeitslebens, können eigene Finanzmittel erwirtschaften und haben somit einen starken Bezug zum ersten Arbeitsmarkt.

In eine ähnliche Richtung wie die sozialen Betriebe bzw. Arbeitsförderbetriebe zielt der Vorschlag der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit (BAG Arbeit). Die Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit, in der die Träger von Beschäftigungsgesellschaften und Initiativen organisiert sind, schlug im Jahre 1993 zur dauerhaften Reintegration von Problemgruppen die Einrichtung von *sozialen Arbeitsagenturen* vor.[155] In Anbetracht des Strukturwandels in Ostdeutschland und der Beschäftigungskrise in Westdeutschland erscheint

[152]Vgl.: Freier 1994, S.9.

[153]Soweit nicht die Inanspruchnahme arbeitsmarktbezogener Förderungen zu Abweichungen zwingt. Vgl.: Freier 1994, S.10.

[154]z.B. Kosten für die Leitung des Betriebes, für die Betriebsräume und für die ersten Akquisitionen.

[155]Vgl.: Kress 1994b, S.5; Handelsblatt 18.03.1993.

der BAG Arbeit die langfristige Absicherung des zweiten Arbeitsmarktes unausweichlich. Nach Meinung der BAG Arbeit sollten die sozialen Arbeitsagenturen den Problemgruppen des Arbeitsmarktes einerseits eine lohnsubventionierte Beschäftigung geboten werden, andererseits auch Qualifikationen vermittelt und die Existenzgründung unterstützt werden. Um diese Ziele zu erreichen, soll die Finanzierung der Agenturen für fünf Jahre gesichert sein und das zur Betreuung erforderliche Stammpersonal unbefristete Arbeitsverträge erhalten.

3.6.2 Öffentlich geförderter Beschäftigungssektor

Eine Reihe von Institutionen ist im Verlauf der Zeit für eine Reform des zweiten Arbeitsmarktes und für die Etablierung eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors eingetreten. Die wohl einflußreichsten und bekanntesten Vorschläge waren wohl das Positionspapier der Arbeiterwohlfahrt, die Berliner Initiative der Senatorin Bergmann sowie die Stellungnahmen diverser Gewerkschaften und der SPD zu diesem Thema.

In ihrem Positionspapier zur Reform des zweiten Arbeitsmarktes tritt die Arbeiterwohlfahrt für einen Rechtsanspruch auf Erwerbsintegration und ein flächendeckendes Netz von Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten ein. Einerseits sollen durch diese Projekte gesellschaftlich notwendige und sinnvolle Aufgaben wahrgenommen werden, andererseits sollen den vom Arbeitsmarkt Ausgegrenzten Fertigkeiten und Tätigkeiten vermittelt werden.[156]

Das "Recht auf Arbeit" soll nach Meinung der Arbeiterwohlfahrt als Staatsziel in die Verfassung aufgenommen werden, da die Erwerbsarbeit eine zentrale gesellschaftliche Rolle erfüllt.[157] Um dieses Ziel zu erreichen, soll der zweite Arbeitsmarkt strukturell verbessert und ausgeweitet werden. Angestrebtes Ziel innerhalb der Projekte ist die Beschäftigung etwa einer Million Langzeitarbeitsloser mit sozialversicherungsrechtlicher Absicherung. Darüber hinaus fordert die Arbeiterwohlfahrt eine Reform der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: Förderungsmaßnahmen sollen von vornherein auf zwei bis drei Jahre ausgerichtet sein und grundsätzlich zu 100% gefördert werden,[158] wobei zusätzlich noch die Sach- und Investitionskosten sowie die sozialpädagogische Betreuung durch ein ergänzendes Förderprogramm des Bundes finanziert werden sollten.

Nach Meinung der Arbeiterwohlfahrt muß bei der Finanzierung der Projekte eine Dauerfinanzierung gewährleistet werden. Die Sicherstellung der Finanzierung der einzelnen

[156] Vgl.: Arbeiterwohlfahrt 1992, S.1ff..

[157] Vgl. hierzu auch den Entwurf der SPD für ein Arbeits- und Strukturförderungsgesetz und die Ideen des Arbeitskreises AFG-Reform vom Frühjahr 1994.

[158] Die Förderung ist momentan abhängig von der Situation des regionalen Arbeitsmarktes.

Maßnahmen könnte durch eine Reihe von Maßnahmen verbessert werden, wobei von der Arbeiterwohlfahrt die folgenden Vorschläge unterbreitet werden:[159]

- Gezielte Auftragsvergabepolitik der öffentlichen Hände (Pflichtquote etwa 3% der öffentlichen Auftragsvergabe),
- Zusammenfassung der verschiedenen Finanzierungstöpfe in einen Finanzierungspool,
- Eigenständige Teilfinanzierung der Projekte aus selbsterbrachten Leistungen mit Hilfe ertragsorientierter Erwerbsarbeit,
- Finanzierung nicht nur durch die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sondern auch durch andere Personengruppen (z.B. Beamte und Selbständige).

In die gleiche Richtung wie das Positionspapier der Arbeiterwohlfahrt zielt auch der wohl einflußreichste Vorschlag auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes: die *Initiative für einen öffentlich geförderten Beschäftigungssektor* der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen.[160] In dieser Initiative wird die Forderung nach einem öffentlich geförderten Arbeitsmarkt für diejenigen Menschen aufgestellt, für die sich auch beim wirksamen Einsatz anderer Beschäftigungsstrategien keine Beschäftigungsperspektive eröffnet.

Mittelfristig soll dieser öffentlich geförderte Beschäftigungssektor bis zu einer Million Personen Beschäftigungspositionen bieten, wobei aufgrund der benötigten investiven Mittel diese Zahl erst sukzessive erreicht werden soll. Nach Meinung der Autoren soll der öffentlich geförderte Beschäftigungssektor dem wettbewerbsmäßig strukturierten Arbeitsmarkt ordnungspolitisch (aber nicht beschäftigunspolitisch) nachgeordnet sein, zum Erhalt des Humankapitals beitragen und somit eine Brückenfunktion zum ersten Arbeitsmarkt realisieren.

Von den älteren Vorstellungen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes unterscheidet sich diese Initiative durch eine Reihe von Punkten: Zum einen wird eine *längerfristige Einrichtung* dieses öffentlich geförderten Beschäftigungssektors gefordert, zum anderen soll dieser Sektor *erwerbswirtschaftlichen Charakter* haben und dem ersten Arbeitsmarkt rechtlich gleichgestellt sein, wobei die erwerbswirtschaftliche Orientierung auch die Grundlage für die tarifvertragliche Ausgestaltung des Sektors bildet. Diese Charakteristika sind auch konstituierend für das Selbstverständnis, das Profil und die Reintegrationsaufgabe dieses Beschäftigungssektors. Der zweite Arbeitsmarkt soll für

[159]Vgl.: Arbeiterwohlfahrt 1992, S.1ff..

[160]Vgl.: Bergmann 1993a, S.677ff..

die Problemgruppen des Arbeitsmarktes Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, die der erste Arbeitsmarkt nicht schaffen kann.

Prinzipiell soll der öffentliche Beschäftigungssektor alle registrierten Arbeitslosen und ausgegrenzten Erwerbspersonen auffangen und in den ersten Arbeitsmarkt zurückführen. Hierzu ist jedoch nach Meinung der Autoren erforderlich, daß

- eine Öffnung der individuellen Förderung auch für bisher nicht Berechtigte und Gruppenförderung stattfindet,
- flexible Maßnahmekonzepte entwickelt werden,
- die Teilnahme in der Regel auf drei Jahre befristet wird, daß aber falls keine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt gelingt, eine Anschlußförderung sichergestellt ist,
- ein professionelles Management der Beschäftigungseinrichtungen sichergestellt wird.

Konkrete Experimente mit dieser Art der Förderung gibt es bereits durch die *Arbeitsförderungsbetriebe* in Berlin, die als Modell für den weiteren Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes dienen könnten.[161]

3.6.3 "Neue Arbeit GmbH" und Regionalwerke

Auch von kirchlicher Seite sind Vorschläge zur Ausgestaltung eines zweiten Arbeitsmarktes unterbreitet worden. Mit Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeit hat das Diakonische Werk eine Reihe von Initiativen und Projekte der flankierenden Arbeitsmarktpolitik aufgebaut und das Konzept der "Neue Arbeit GmbH" entwickelt.[162] Die "Neue Arbeit" sucht Arbeiten im Grenzbereich der Rentabilität, die aus diesem Grund häufig nicht mehr ausgeführt werden. Diese Arbeiten werden innerhalb von eigenen, sich weitgehend selbst tragenden Unternehmen organisiert, wobei allerdings eine Subventionierung in Höhe von etwa 50% der Kosten notwendig sind.[163] Diese Subventionierung wird im wesentlichen von der Bundesanstalt für Arbeit aus ABM-Mitteln vorgenommen, teilweise werden die Projekte auch mit Mitteln der Wirtschafts-

[161] Die Ideen Kühls zu Netzwerken dauerhafter Beschäftigung sowie die Vorstellungen einiger Gewerkschaften zum Thema zweiter Arbeitsmark weisen in ähnliche Richtungen. Vgl. die Übersicht bei: Kress 1994a, S.6ff.

[162] Vgl.: Kress 1994a, S.15ff.; EKD 1982 und Steinjan 1986, S.27.

[163] In Anbetracht der hohen Subventionierung erscheint es allerdings fraglich, von Arbeiten im Grenzbereich der Rentabilität zu sprechen.

und Gewerbeförderung oder der Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz unterstützt.

Im Rahmen dieser Projekte werden Personen gefördert, "für die sich entweder niemand mehr zuständig fühlt oder denen nicht mehr geholfen werden kann."[164] Für die geförderten Personen werden innerhalb der Unternehmung normale Arbeitsplätze mit Tariflohn oder ortsüblicher Entlohnung geschaffen, auf denen jedoch die Leistungsanforderungen auf das Leistungsvermögen der Beschäftigten reduziert wurden. Ziel ist es, die Maßnahmeteilnehmer zu qualifizieren und beruflich fortzubilden, wobei falls erforderlich oder gewünscht auch eine pädagogische Betreuung am Arbeitsplatz oder in der Freizeit vorhanden ist.

Neben der Neuen Arbeit GmbH und anderen gezielten Hilfen für Langzeitarbeitslose[165] wurden von der evangelischen Kirche auch "Regionalwerke" zur gezielten Förderung von Langzeitarbeitslosen gefordert. Die "Regionalwerke" sollen auf regionaler Ebene sinnvolle Betätigungsfelder für Langzeitarbeitslose entdecken und organisieren. Zusammen mit Kommunen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und ihren Bildungseinrichtungen versuchen solche "Regionalwerke" regionalspezifische Förderungspläne für Langzeitarbeitslose zu entwickeln. Die Hauptaufgabe eines solchen Regionalwerkes ist es daher die verschiedenen Ressourcen (Ideen, Personal, Finanz- und Sachmittel), so zu kombinieren, daß ein koordiniertes Bildungs- und Beschäftigungsangebot für Langzeitarbeitslose auf regionaler Ebene entsteht.[166]

3.6.4 Öko-sozial-kultureller Dienst

Angesichts des Ausmaßes des Arbeitslosigkeitsproblemes und der hohen Defizite der öffentlichen Haushalte bedarf es nach Meinung Müllers[167] spezieller arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die über das bisher praktizierte hinausgehen. Die Weiterentwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und die *Institutionalisierung eines dauerhaften zweiten Arbeitsmarktes* sollte dabei den folgenden Kriterien genügen:[168]

- Organisation sinnvoller und notwendiger Arbeiten
  Dieses Kriterium thematisiert die - teilweise zu Recht - bemängelte Qualität der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Bei vielen Projekten wird nach Meinung

[164] EKD-Konferenz 1985, S.37ff..

[165] Vgl.: EKD 1987.

[166] Vgl.: Kress 1994a, S.17ff.; Brinkmann 1989, S.14 und Evang. Kirche von Westfalen 1986.

[167] Vgl.: Müller 1993, S.39.

[168] Vgl.: Müller 1993, S.46.

Müllers Beschäftigung um der Beschäftigung willen geschaffen bzw. Weiterbildungsmaßnahmen nicht zur wirklichen Qualifizierung der Betroffenen organisiert, sondern nur um sie von der Straße wegzuholen. Die Ursache für die oft unzureichende Qualität der Maßnahmen sieht Müller in einer engen Auslegung des Zusätzlichkeitskriteriums und der unstetigen Finanzierung. Im Interesse einer effizienteren Organisation der Maßnahmen und einer höheren Motivation der Maßnahmeteilnehmer sollten daher sinnvolle und notwendige Arbeiten durchgeführt und das Zusätzlichkeitskriterium fallengelassen werden. Sinnvolle Einsatzgebiete für den zweiten Arbeitsmarkt sieht Müller im Bereich der wirtschaftlichen Infrastruktur, der Verbesserung der Umweltqualität und der sozialen Dienstleistungen. Ferner spricht sie sich für eine Verzahnung von aktiver Arbeitsmarktpolitik mit regionaler Strukturpolitik aus.

- Effiziente Organisation der Projekte
  Um eine effizientere Organisation der Projekte zu bewerkstelligen, spricht sich Müller für eine Professionalisierung der Trägerlandschaft aus. Ferner hängt die Qualität der Träger und damit auch die der Projekte und Maßnahmen in entscheidender Weise von der finanziellen Absicherung der Maßnahmen ab.

- Sicherheit und Zukunftsperspektive für die Betroffenen
  Ziel einer aktiven Arbeitsmarktpolitik sollte nach Meinung Müllers auch weiterhin die Reintegration der Betroffenen in den ersten Arbeitsmarkt sein.

- Gesicherte Finanzierung
  Die zukünftigen Arbeitsmarktprobleme lassen einen quantitativen und qualitativen Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes sinnvoll erscheinen. Um allerdings die Finanzierbarkeit der Maßnahmen zu gewährleisten, sollten die vorhanden Mittel auf mehr Köpfe verteilt werden. Dies könnte durch entsprechenden Lohnverzicht und allgemeine Verkürzung der Arbeitszeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt erreicht werden.

Zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme und zur gerechteren Verteilung der Lasten der deutschen Einheit spricht sich Müller für die Einführung eines Öko-sozial-kulturellen Dienstes aus, der flächendeckend dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen und als normale Alternative zum ersten Arbeitsmarkt angesehen werden soll. Mögliche Arbeitsfelder des öko-sozial-kulturellen Dienstes (ÖSK-Dienst) wären:

- die Modernisierung und Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur,
- die Sanierung der Umwelt,
- die Verbesserung sozialer Dienste und
- der Ausbau des Bildungs- und Kulturangebotes

Mit der Einführung des ÖSK-Dienstes sollte gleichzeitig das Sozialsystem durch die Einführung einer Grundsicherung in Form einer negativen Einkommenssteuer[169] reformiert werden, die die Arbeitslosenhilfe-, Sozialhilfe- und Wohngeldzahlungen weitgehend ersetzt. Die im ÖSK-Dienst Arbeitenden erhalten eine Grundsicherung, die über der bisherigen Sozialhilfe liegt. Die Arbeitszeit des ÖSK-Dienstes beträgt 5 Stunden pro Tag und liegt unter der üblichen Arbeitszeit. Durch entsprechende tarifliche oder steuerliche Maßnahmen ist sicherzustellen, daß eine Vollzeitarbeitskraft auf dem ersten Arbeitsmarkt über ein höheres Einkommen verfügt als ein ÖSK-Dienstleistender. Bezüglich der Freiwilligkeit eines ÖSK-Dienstes spricht sich Müller für materielle Anreize zur Aufnahme eines ÖSK-Dienstes aus.[170] Der ÖSK-Dienst sollte über eine ökologische Steuerreform, die Einführung einer Arbeitsmarktabgabe, die Erhöhung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und falls notwendig durch höhere Besteuerung gehobener und höherer Einkommen finanziert werden.[171]

3.6.5 Gemeinschaftsarbeiten

Insbesondere von den Arbeitgeberverbänden wird die Einführung von Gemeinschaftsarbeiten gefordert.[172] Obwohl Gemeinschaftsarbeiten an sich eigentliche kein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument darstellen, da sie schon im Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) vorgesehen waren und sich ähnliche Regelungen als konstruktive Regelung im Bundessozialhilfegesetz (§19 BSHG) finden.

Ziel dieser Art von Maßnahmen ist es, Menschen ohne Arbeit eine Beschäftigungsmöglichkeit anzubieten, um dem Verlust sozialer Qualifikationen und sozialer Kontakte vorzubeugen und den Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt zu erleichtern. Eine Übersicht über die entscheidenden Charakteristika von Gemeinschaftsarbeiten gibt Tabelle 3.12.

Die durch Gemeinschaftsarbeiten ausgeführten Arbeiten sollen im öffentlichen Interesse liegen[173] und für spezielle Zielgruppen des Arbeitsmarktes geschaffen werden. Die potentiellen Einsatzmöglichkeiten bestünden bei Kommunen, Ländern, nachgeordneten Behörden sowie Wohlfahrtseinrichtungen und haben keine regionale und sachliche

---

[169] Zur Diskussion um die negative Einkommenssteuer vgl. z.B.: Sesselmeier 1995; Meinhardt/Teichmann/Wagner 1994; Bäcker/Steffen 1995; Ebert 1994; Scherf 1994; Scharpf 1994a, 1994b, 1994c und 1993.

[170] Vgl.: Müller 1993, S.50.

[171] Vgl.: Müller 1993, S.38.

[172] Vgl.: Arbeitgeber 1993, S.3; Hagedom 1993, S.2.

[173] Vgl.: Eekhoff 1993. Zu den Gemeinschaftsarbeiten allg.: Ebert 1994, S.35 und Kress 1994a, S.11.

Tabelle 3.12: Gemeinschaftsarbeiten

	Gemeinschaftsarbeiten
Orientierung	Ziel- und problemgruppenorientiert, öffentliches Interesse
Beschäftigungsart	Sozialrechtsverhältnis
Dauer	Zeitlich begrenzt
Entlohnung	Arbeitslosengeld zuzgl. Mehraufwandsentschädigung
Finanzierung	Einfachfinanzierung durch BA
Einsatzgebiet	Universell
Trägerschaft	Öffentliche Träger
Freiwilligkeit	Freiwillige Teilnahme/Einweisung

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Begrenzung. Allerdings sollen die durch Gemeinschaftsarbeiten durchgeführten Arbeiten im öffentlichen Interesse liegen, so daß verstärkt öffentliche Träger in den Genuß der Maßnahme kommen würden. Durch die Begrenzung der Einsatzfelder von Gemeinschaftsarbeiten und die klare Abgrenzung vom ersten Arbeitsmarkt soll verhindert werden, daß subventionierte Arbeit rentable Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt verdrängt. In einigen Vorschlägen wird allerdings auch daran gedacht, Arbeitsplätze in Unternehmen bereitzustellen, die sich an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen und Leistungen für die öffentliche Hand erbringen.[174] Hauptcharakteristikum der Überlegungen ist, daß durch Gemeinschaftsarbeiten kein normales Arbeitsverhältnis sondern ein Sozialverhältnis begründet wird, so daß folglich auch keine neuen Ansprüche auf Lohnersatzleistungen entstehen.[175] Der Arbeitslose hat von den Gemeinschaftsarbeiten im Vergleich zum rein passiven Bezug von Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe keinen finanziellen Vorteil, da er nur das Arbeitslosengeld plus eine entsprechende Aufwandsentschädigng erhält, so daß die Zahlungen insgesamt 80% des früheren Nettoarbeitsentgeldes nicht übersteigen.[176] Durch die Art der Entlohnung wird der Abstand zwischen Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe und dem regulären Arbeitslohn nicht verändert. Die einzigen Vorteile für den Arbeitslosen bestehen darin, daß er seine eigenen Fertigkeiten möglicherweise weiterentwickeln kann, soziale Kontakte behält und

[174] Vgl.: Eekhoff 1993.

[175] Vgl.: Arbeitgeber 1993.

[176] Vgl.: Arbeitgeber 1993, S.4 und Hagedom 1993.

sich seine Chancen auf ein Normalarbeitsverhältnis verbessern.[177] Die Finanzierung der Maßnahme soll von der Bundesanstalt für Arbeit übernommen werden, wobei diese Art von Maßnahmen für die Bundesanstalt für Arbeit kostengünstig ist, da sie nur Zahlungen in Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe leistet und zusätzliche Kosten nur in Höhe der Aufwandsentschädigung und den gegebenenfalls anfallenden Sachkosten entstehen.

Verschiedene Vorstellungen bestehen darüber, ob die Teilnahme an Gemeinschaftsarbeiten freiwillig sein soll oder aber die Arbeitslosen verpflichtet werden sollten, ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Während in einigen Stellungnahmen von der Einweisung in Gemeinschaftsarbeiten gesprochen wird, plädiert bspw. der Bundeswirtschaftsminister für die Freiwilligkeit der Maßnahme. Die Teilnahme an Gemeinschaftsarbeiten soll nach dessen Meinung deshalb freiwillig sein, da es sich bei diesen Maßnahmen um ein zusätzliches Angebot handelt, von dem Arbeitslose Gebrauch machen *können*.[178]

3.6.6 Beschäftigungsbrücken

Ein weiteres Konzept, das dem Bereich des zweiten Arbeitsmarktes zugerechnet werden kann, sind die von Schmid propagierten "Beschäftigungsbrücken". Allerdings ergeben sich hier ohne Zweifel Abgrenzungsschwierigkeiten, da die von Schmid geforderten Übergangsarbeitsmärkte teilweise mit der Definition des zweiten Arbeitsmarktes nicht übereinstimmen, zum Teil jedoch auch auf bisher praktizierte Elemente des zweiten Arbeitsmarktes zurückgegriffen wird und fließende Übergänge zwischen diesen Maßnahmen und regulärer Erwerbsarbeit gefordert werden.

Schmid geht davon aus, daß selbst eine noch so erfolgreiche Politik des qualitativen Wachstums nicht die Probleme der hohen Sockelarbeitslosigkeit und der Langzeitarbeitslosigkeit lösen wird. In Anbetracht der hohen Beschäftigungslücke spricht er sich für die Stärkung "institutioneller Alternativen zur regulären Erwerbstätigkeit"[179] aus, die eine Annäherung an das Ziel der Vollbeschäftigung erreichen könnten. Würde eine Strategie flexibler Arbeitsmarktübergänge verfolgt, so könnte nach Meinung Schmids mittelfristig ein Beschäftigungspotential von 1.5-2 Millionen Personen realisiert werden. Hauptanliegen von Schmid ist es hierbei, den zweiten Arbeitsmarkt nicht vom

[177] Eekhoff 1993, S.3.

[178] Vgl.: Kress 1994a, S.11.

[179] Schmid 1993a, Zusammenfassung.

ersten Arbeitsmarkt abzuschotten, sondern reguläre Erwerbsarbeit mit anderen gesellschaftlich oder persönlich nützlichen Aktivitäten zu verbinden. Fünf Übergangsarbeitsmärkte werden hierbei unterschieden, wobei die bereits existierenden oder prinzipiell möglichen Beschäftigungsbrücken in diesen Übergangsarbeitsmärkten und deren Beschäftigungspotentiale in Ost- und Westdeutschland im einzelnen beschrieben werden:

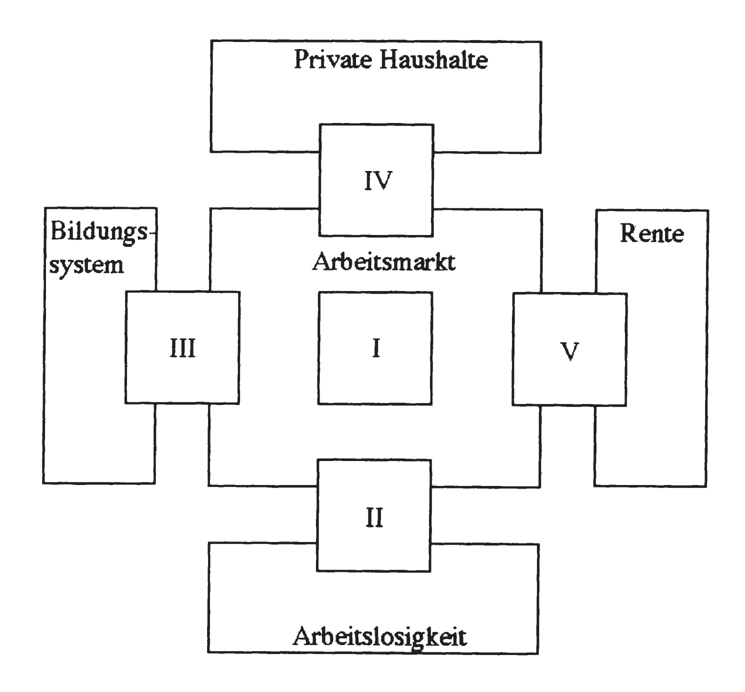


Abbildung 3.7: Beschäftigungsbrücken

1. Übergänge zwischen Kurz- und Vollbeschäftigung
Tragende Pfeiler dieser Brücke sind das Schlechtwettergeld und das Wintergeld, die nach Meinung von Schmid eine sozial verträgliche und wirtschaftlich effiziente Abfederung von Schwankungen der Arbeitsnachfrage ermöglichen. Das Kurzar-

beitergeld als klassisches Instrument der Arbeitsmarktpolitik[180] wird ebenfalls zu dieser Beschäftigungsbrücke gerechnet. In diesem Bereich wird ferner diskutiert, ob Kurzarbeit im öffentlichen Dienst und Kurzzeitsabbaticals für Beamte nach zwei Jahren Anspruchszeit[181] positive Beschäftigungseffekte haben können. Abschließend wird die Forderung nach genereller Arbeitszeitflexibilisierung erörtert, wobei insbesondere auf die Vier-Tage-Woche bei VW und Untersuchungen des IAB eingegangen wird.[182]

2. Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung
Das Konstruktionsprinzip der Brücken zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sind längst bekannte Lohnsubventionen[183], die in verschiedenen Abstufungen, für verschiedene Zielgruppen und Aufgabenbereiche existieren. ABM, Arbeitsförderbetriebe, Lohnkostenzuschüsse nach §249h AFG, Eingliederungsbeihilfen (§54 AFG) und die Unterstützung von Existenzgründungen von Arbeitslosen (§55a AFG) werden diskutiert.

3. Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung
Einarbeitungszuschüsse (§49 AFG), Fortbildungen und Umschulungen gemäß §§41-47 AFG und die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten bilden die Säulen dieses Übergangsarbeitsmarktes. Die positiven Erfahrungen aus Dänemark und den Niederlanden mit tariflichen Weiterbildungsfonds und gemischten Weiterbildungsmärkten werden thematisiert und als nachahmenswertes Beispiel dargestellt.

4. Übergänge zwischen privaten oder sozialen Aktivitäten und Erwerbstätigkeit
Übergangsarbeitsmärkte bestehen auch zwischen privater und sozialer Tätigkeit und Erwerbstätigkeit. Als Beispiele hierfür werden der Elternurlaub und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse genannt. Jedoch existieren in Deutschland im internationalen Vergleich relativ wenige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Insofern ist es auch nicht verwunderlich, daß nach Meinung von Schmid der Ausbau von Teilzeitarbeit und Sabbaticals ein hohes Beschäftigungspotential aufweist.[184]

5. Übergänge zwischen Beschäftigung und Rente/Pension
Neben ABM und Sozialbetrieben, die selbstverständlich auch für ältere Arbeitnehmer zugänglich sind, versteht Schmid unter diesem Übergangsarbeitsmarkt

[180]Vgl.: Linke 1993.

[181]Schmid 1993a, S.12.

[182]Vgl. zu dieser Thematik auch: Bogai 1994, S.460ff..

[183]Vgl.z.B.: Bohlen 1993 und Rabe 1993.

[184]Vgl. zur Teilzeitarbeit u.a.: Bogai 1994.

den erweiterten Einsatz von Lohnsubventionen für Ältere (§§97-99 AFG) und Vorruhestands- oder Altersübergangsgeld. Teilzeitarbeit für Ältere z.B. im Rahmen eines gleitenden Übergang in die Rente bildet eine weitere Maßnahme in diesem Bereich.

Öffentlich geförderte Übergänge zwischen den einzelnen Bereichen haben zur Zeit ein Beschäftigungspotential von 2.5 Millionen Personen. Mittelfristig könnte ein Potential von fünf Millionen Beschäftigungsverhältnissen durch die öffentlich gefördeten oder kollektiv organisierten Übergänge realisiert werden.

Trotz dieses von Schmid postulierten Entlastungseffektes reicht die Strategie der Übergangsarbeitsmärkte nicht aus, um Vollbeschäftigung wiederherzustellen.[185] Nach wie vor scheint eine koordinierte Geld-, Fiskal-, und Lohnpolitik erforderlich zu sein, um qualitatives Wachstum sowohl im privaten als auch öffentlichen Bereich zu fördern.

Bezüglich der Finanzierung des Ausbaus solcher Übergangsarbeitsmärkte spricht sich Schmid für eine Mischfinanzierung aus, da diese der komplexen Funktionslogik einer aktiven Arbeitsmarktpolitik am besten entspricht. Das integrierte Arbeitsmarktbudget soll bei gleichzeitiger Ausweitung der Defizithaftung des Bundes in einen regelgebundenen Bundeszuschuß zur Finanzierung aktiver Arbeitsmarktpolitik transformiert werden. Diese Regelung soll durch eine variable Beitragsgestaltung und durch ein beschäftigungsförderndes Steuersystem ergänzt werden.

3.7 Zwischenfazit

Die Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes bilden einen äußerst vielschichtigen Komplex, in dem im Laufe der Zeit höchst unterschiedliche Konzepte und Varianten diskutiert worden sind. Im Rahmen der deutschen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik werden zur Zeit schon eine Vielzahl von Maßnahmen praktiziert, die mit der in Abschnitt 3.1.1 genannten Abgrenzung des zweiten Arbeitsmarktes vereinbar sind. De facto ist über die diversen Maßnahmen ein zweiter Arbeitsmarkt bereits etabliert.[186] Die Maßnahmen nach §91 AFG, §18ff. BSHG, §249h AFG und die in Ostdeutschland entstandenen ABS-Gesellschaften bilden integrale Bestandteile des zweiten Arbeitsmarktes. Die Frage, *ob* überhaupt ein zweiter Arbeitmarkt aufgebaut werden soll, ist daher nicht mehr strittig, sondern höchstens noch die Frage nach dem *Wie*.

[185] Vgl.: Schmid 1993a, S.31.

[186] Vgl.: Klös 1994, S.12f..

Hierzu wurden in jüngster Zeit einerseits Vorschläge zur Einschränkung des bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums gemacht, andererseits Forderungen nach einem Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes unterbreitet. Die Kritiker des zweiten Arbeitsmarktes wollen eine Einschränkung tariflicher und sozialrechtlicher Standards, wie dies z.B. in den Forderungen nach der Einführung von Gemeinschaftsarbeiten und der Absenkung des Entlohnungsniveaus bei bestehenden Maßnahmen zum Ausdruck kommt. Diesen Überlegungen stehen die Forderungen nach einer Ausweitung bzw. Institutionalisierung des zweiten Arbeitsmarktes gegenüber. Wie in den einzelnen Vorschlägen zur Ausgestaltung des zweiten Arbeitsmarkes gezeigt, reichen die Vorschläge vom Rechtsanspruch auf ABM für Langzeitarbeitslose im Gesetzentwurf der SPD für ein Arbeits- und Strukturförderungsgesetz (ASFG), über einen neuen Sektor der Arbeitsgesellschaft[187], die Institutionalisierung eines dauerhaften zweiten Arbeitsmarktes[188], einen "sozialorientierten Arbeitsmarkt"mit Rechtsanspruch auf Erwerbsintegration[189] bis zur Initiative des Berliner Senats für einen "öffentlich geförderten Beschäftigungssektor"[190]. Nach Meinung von Klös[191] umschreiben diese Konzepte des Ausbaus bzw. der Erweiterung eines zweiten Arbeitsmarktes die Umrisse eines ausschließlich *beschäftigungspolitisch* ausgerichteten dauerhaften öffentlichen Arbeitsmarktes in einer Größenordnung von bis zu einer Million Ersatzarbeitsplätzen.

Eine Grundsatzentscheidung über die weitere Entwicklung und Ausgestaltung des zweiten Arbeitsmarktes scheint daher bevorzustehen, wobei eine Reihe von *Grundfragen* zu beantworten sind:[192]

- Umfang der Maßnahmen
  Soll der zweite Arbeitsmarkt ausgebaut oder eingeschränkt werden ?
- Ausrichtung der Maßnahmen
  Soll an dem Kriterium der *Gemeinnützigkeit* festgehalten werden, oder soll die in verschiedenen Konzepten dezidiert geforderte erwerbswirtschaftliche Komponente gestärkt werden?
- Ausgestaltung der Arbeiten
  Soll es sich bei den im zweiten Arbeitsmarkt bestehenden Beschäftigungsverhältnissen um Sozialrechtsverhältnisse oder um normale Arbeitsverhältnisse handeln?

[187]Vgl.: Kühl 1993.

[188]Müller 1993.

[189]Vgl.: Trube 1993.

[190]Vgl.: Bergmann 1993a und b.

[191]Vgl.: Klös 1994, S.12.

[192]Vgl.: Klös 1994, S.16ff..

Sollen die Arbeitsverhältnisse durch eine Tarifbindung oder Tarifabsenkung gekennzeichnet sein?

- Zugangsberechtigung
  Soll beim zweiten Arbeitsmarkt weiterhin der versicherungsbestimmte Zugang gelten oder sollen erweiterte Zugangsmöglichkeiten geschaffen werden?
- Kann- versus Pflichtleistung
  Soll es sich bei den Arbeiten um Kann- oder um Pflichtleistungen handeln?

Um die bevorstehende wirtschaftspolitische Entscheidung vorzubereiten, ist es notwendig, den zweiten Arbeitsmarkt theoretisch und empirisch zu bewerten, um mögliche *Wirkungsketten*, die durch ihn entstehen können, offenzulegen. Hierzu ist es einerseits erforderlich, den zweiten Arbeitsmarkt in einen theoretischen Analyserahmen einzubinden und andererseits die bisher gemachten Erfahrungen mit diesen Instrumenten zu sammeln und die bisher beim Maßnahmeeinsatz erzielten Ergebnisse zu bewerten. Aufgrund der vielen sich überlagernden Probleme und der unterschiedlichen Motive und Ziele, die mit den einzelnen Maßnahmen verfolgt werden, ist eine Evaluierung allerdings äußerst schwierig.

Die *fehlende wirtschaftstheoretische Fundierung* des zweiten Arbeitsmarktes stellt in diesem Zusammenhang ein besonderes Problem dar. Der zweite Arbeitsmarkt entstand aus der wirtschafts- und sozialpolitischen Praxis. Vor diesem Hintergrund ist es daher auch nicht verwunderlich, daß eine aus wirtschaftstheoretischer Sicht geschlossene Fundierung des zweiten Arbeitsmarktes noch aussteht. Wie sich im Laufe der Arbeit herausstellte, können jedoch die etablierten Arbeitsmarkttheorien bestimmte Teilaspekte des zweiten Arbeitsmarkes beleuchten und wichtige Wirkungsmechanismen erklären. Um eine fundierte Analyse der Wirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes vornehmen zu können, die Interdependenzen zwischen einem zweiten Arbeitsmarkt und dem ersten Arbeitsmarkt besser verstehen zu können und in den späteren Kapiteln wirtschaftstheoretisch fundierte Politikempfehlungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu geben, wird der zweite Arbeitsmarkt daher in den nächsten Kapiteln im Rahmen der modernen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorien untersucht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wird im nächsten Kapitel ein ökonomischer Analyserahmen entwickelt, in dem die Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes analysiert werden. Die folgenden Fragen sollen hierbei erkenntnisleitend sein und untersucht werden:

1. Welche Ursachen der Arbeitslosigkeit werden in der wissenschaftlichen Literatur diskutiert?
2. Können Maßnahmen, die dem Bereich des zweiten Arbeitsmarktes zuzurechnen sind, die Arbeitslosigkeit im Rahmen der jeweiligen Theorie erfolgreich bekämpfen?

3. Welche der modernen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorien können einen Erklärungsbeitrag zum besseren Verständnis eines zweiten Arbeitsmarktes leisten?
4. Welche besonderen Problemfelder können beim Einsatz der Instrumente des zweiten Arbeitsmarktes erkannt werden, und welche Aspekte sind für die Analyse eines zweiten Arbeitsmarktes von besonderer Bedeutung?
5. Welche Schlußfolgerungen und Empfehlungen können aus den verschiedenen Arbeitsmarkttheorien für die Art und die Implementierung der Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes abgeleitet werden?

Kapitel 4

Theoretische und empirische Analyse der Arbeitslosigkeit

Im folgenden theoretischen Teil der Arbeit wird der zweite Arbeitsmarkt innerhalb eines *einheitlichen makroökonomischen Analyserahmens* im Lichte theoretischer Erkenntnisse verschiedener Arbeitsmarkttheorien untersucht. Aus ökonomischer Sicht kann nämlich die Diskussion um die Gründe der Arbeitslosigkeit und den zweiten Arbeitsmarkt nicht bei der Darstellung empirischer Fakten zum Themengebiet Arbeitslosigkeit (Vgl.: Kapitel 2.2), der Publizierung von Prognosen über die zukünftige Arbeitsmarktentwicklung (Vgl. Kapitel 2.3), der Darstellung einzelner Maßnahmen und neuerer Konzepte zum zweiten Arbeitsmarkt (Vgl.: Kapitel 3.1.4 und 3.6) stehen bleiben. Vielmehr muß in einem weiteren Schritt *theoretisch* analysiert werden, warum die in Kapitel 2.2 beschriebenen Arbeitsmarktprobleme auftreten und welche Faktoren für das Auftreten der Arbeitslosigkeit verantwortlich sind. Nur wer die Ursachen der Arbeitslosigkeit kennt, kann geeignete wirtschaftspolitische Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit entwickeln, die problemadäquat wirken. "(N)ur die theoretische Erklärung der Arbeitslosigkeit erlaubt Aussagen darüber, auf welche Weise der Beschäftigungskrise wirtschaftspolitisch zu begegnen ist; der statistische oder prognostische Befund allein kann allenfalls begründen, daß überhaupt ein Handlungsbedarf besteht."[1]

Über die Ursachen der herrschenden Arbeitslosigkeit ist allerdings noch kein Konsens in den Wirtschaftswissenschaften erreicht worden, auch wenn eine Reihe von Erklärungsansätzen entwickelt worden sind.[2] Zwar werden eine Fülle von einzelnen Aspekten

---

[1] Sadowski/Schneider 1994, S.7.

[2] Vgl. zu diesen Erklärungsansätzen z.B.: Franz 1995; Berthold/Fehn 1995, S.110ff.; Bogai 1995, S.131ff.; Siebert 1994, S.29ff.; Clement/Röhreke 1994, S.291ff; Oswald 1994; OECD 1994a und b;

bei der Ursachenanalyse diskutiert, von einem geschlossenen, in sich konsistenten und allgemein akzeptierten Modell kann indes (noch) keine Rede sein.

Bei der Ursachenanalyse der deutschen Arbeitsmarktsituation ist ferner eine besondere Betrachtung des *ostdeutschen* Arbeitsmarktes notwendig, da eine Reihe von *Sonderfaktoren* die ostdeutsche Entwicklung beeinflussen und die ostdeutsche Wirtschaft immer noch unter den Auswirkungen der sogenannten *Transformationskrise* leidet.[3] Zunächst wird daher auf die arbeitsmarktpolitische Sondersituation in Ostdeutschland eingegangen und die wichtigsten Bestimmungsgründe für die ostdeutsche Arbeitsmarktmisere dargestellt werden (Vgl.: Kapitel 4.1). Aus dieser kurzen Analyse können wichtige Rückschlüsse auf die Wirkungen des zweiten Arbeitsmarktes in Ostdeutschland gezogen werden (Vgl.: Kapitel 6). Nach diesem kurzen Exkurs wird zur strukturierten Darstellung der in der Literatur diskutierten Ursachen der Arbeitslosigkeit auf einen in jüngster Zeit entwickelten *makroökonomischen* Analyserahmen zurückgegriffen werden, der einerseits flexibel genug ist, unterschiedliche Richtungen ökonomischen Denkens zum Themenkomplex "Arbeitslosigkeit" wiederzugeben[4], andererseits aber eine Integration verschiedener in den Arbeitsmarkttheorien thematisierten mikroökonomischen Argumente erlaubt.[5]

In Abschnitt 4.2 wird der makroökonomische Analyserahmen entwickelt, um anschließend auf die in der Literatur diskutierten Ursachen für ein *Ansteigen* der Arbeitslosigkeit (Vgl.: Kapitel 4.3) einzugehen. Zunächst wird auf die in der Arbeitsmarktliteratur diskutierten exogenen Ursachen eingegangen, um dann die Bedeutung institutioneller Arrangements zu untersuchen. Den Abschluß dieses Analyseschrittes bilden die in der neueren Arbeitsmarktliteratur diskutierten Gründe für längerandauernde Wirkungen von einmaligen Schocks - d.h. die sogenannten *Persistenz- und Hystereseeffekte* (Vgl.: Kapitel 4.3.2). Die wichtigsten Erkenntnisse dieser *allgemeinen theoretischen Analyse* werden in einem Zwischenfazit zusammengefaßt (Vgl.: Kapitel 4.4). Die Diskussion der

---

Cartellieri 1994, S.4; Berthold/Fehn 1994, S.304ff.; van Suntum 1994; Bean 1994a, S.573ff.; Grassinger 1993 Franz 1992a, S.9ff.; Layard/Nickell/Jackman 1991, S.83ff.; Carlin/Soskice 1990; Summers 1990, Rothschild 1990; Berthold 1988, S.485ff.; Berthold 1987 und Franz/König 1986.

[3]Vgl. zu der Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland und deren Gründe z.B.: Hoose 1995; Sachverständigenrat 1994; Siebert 1994; Gerlach/Mendius 1994; Peters 1992; Akerlof u.a. 1991; Priewe/Hickel 1991 und Sinn/Sinn 1991.

[4]Vgl.: Franz 1995, S.2ff. und Franz 1992a, S. 9f..

[5]Zu diesem makroökonomischen Analyserahmen vgl. u.a.: Franz 1995; Bean 1994a und b; Franz 1992a und Carlin/Soskice 1990. Einen guten Überblick über die verschiedenen Arbeitsmarkttheorien geben z.B.: Sesselmeier/Blauermel 1990, S.17ff; Rothschild 1988, S.9ff.; Schmid/v.Dosky 1991 und Ehrenberg/Smith 1991.

möglichen Wirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes innerhalb des entwickelten Analyserahmens ist Kapitel 5 vorbehalten.

4.1 Gründe der Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland

Wie in Kapitel 2 dargelegt wurde, befindet sich der ostdeutsche Arbeitsmarkt in einer kritischen Phase, wobei die offizielle Arbeitslosenquote die Arbeitsmarktprobleme in Ostdeutschland nur unzureichend widerspiegelt. In der Realität dürfte die Unterauslastung des Faktors Arbeit etwa in Höhe der doppelten Arbeitslosenquote liegen.[6] In der volkswirtschaftlichen Literatur hat sich für diese Entwicklung der Begriff der Transformationskrise eingebürgert.[7] Bei der Ursachenanalyse[8] für die zu konstatierende Transformationskrise, die sich in dem scharfen Rückgang der Produktion und des Beschäftigungsniveaus zeigte, können einerseits Ursachen erkannt werden, die in der Ausgangssituation der Wirtschaft der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik begründet und andererseits Ursachen, die im Verlauf des Transformationsprozesses aufgetreten sind.

4.1.1 Wirtschaftliche Ausgangslage Ostdeutschlands

Die wirtschaftliche Ausgangslage der fünf neuen Bundesländer wurde durch eine Vielzahl von Faktoren[9] bestimmt. Die Charakteristika der DDR-Wirtschaft, die den Ablauf des Transformationsprozesses am stärksten beeinflußten, waren ein zu großer Überwachungs- und Planungsapparat und damit verbundene hohe verdeckte Arbeitslosigkeit (Vgl.: Kap. 4.1.1.1), eine unzureichende Infrastruktur sowie ein überalterter Kapitalstock (Vgl.: Kap. 4.1.1.2). Neben diesen Faktoren ist die Ausgangslage der Wirtschaft in den fünf neuen Ländern jedoch auch durch eine vom westlichen Teil Deutschlands abweichende Industriestruktur (Vgl.: Kap. 4.1.1.3) bestimmt worden.

---

[6]Vgl.: Franz 1994b, S.367.

[7]Vgl. u.a. die Arbeiten von: Hoose 1995 und Sinn/Sinn 1991.

[8]Vgl. hierzu u.a.: Franz 1994b, S.369ff.; Franz 1993d, S.4ff.; Watrin 1993, S.9 ff.; Siebert 1992a, S.17ff.; Priewe/Hickel 1991, S.56ff. und Sinn/Sinn 1991.

[9]Sinn und Sinn unterscheiden drei Fundamentalgründe für den Zusammenbruch der DDR-Wirtschaft: Das sozialistische Planungs- und Anreizsystem, willkürliche Preisrelationen, und fehlendes technisches Wissen. Vgl.: Sinn/Sinn 1991, S.129.

4.1.1.1 Versteckte Arbeitslosigkeit

Zu den Hinterlassenschaften der sozialistischen Planwirtschaft, die die Ausgangslage der neuen Länder entscheidend mitbestimmten, gehörte die Bindung einer großen Anzahl von Arbeitskräften in einem *aufwendigen bürokratischen Apparat.*[10] In engem Zusammenhang mit der Überbesetzung des Planungs- und Überwachungsapparats sowie der niedrigen Produktivität in den Betrieben der ehemaligen DDR steht die hohe *verdeckte Arbeitslosigkeit*. Die hohe verdeckte Arbeitslosigkeit resultierte aus den Ineffizienzen des sozialistischen Planungs- und Anreizsystems, die sich z.B. darin äußerten, daß in vielen Betrieben der Arbeitskräftebedarf anhand einmaliger Produktionsspitzen viel zu hoch eingeschätzt wurde. In einem Gutachten für das Bundeswirtschaftsministerium haben das Münchner Ifo-Institut und das IAW-Berlin von 1989 bis 1990 das Problem der verdeckten Arbeitslosigkeit in der ehemaligen DDR näher untersucht.[11] In diesem Gutachten werden zwei Arten von verdeckter Arbeitslosigkeit unterschieden: Verdeckte Arbeitslosigkeit unter den bisherigen Produktions- und Absatzbedingungen, sowie verdeckte Arbeitslosigkeit unter veränderten Produktions- und Absatzbedingungen. Für die damaligen Produktions- und Absatzbedingungen errechneten die Forscher ein Potential an verdeckter Arbeitslosigkeit von ca. 1,4 Millionen Beschäftigten (etwa 15% aller bisher Beschäftigten). Unter veränderten Produktions- und Absatzbedingungen ergab sich sogar ein etwa doppelt so hohes Potential von etwa 2,8 Millionen.[12] Zwar wurde nicht die gesamte verdeckte Arbeitslosigkeit im Verlauf des Transformationsprozesses in offene Arbeitslosigkeit umgesetzt, doch die vorgestellte Untersuchung zeigt deutlich, daß ein gravierender Beschäftigungsabbau im Verlauf des Transformationsprozesses einsetzen mußte.

4.1.1.2 Infrastruktur und Kapitalstock

Eine weitere Hinterlassenschaft der sozialistischen Planwirtschaft, die die Ausgangslage der neuen Bundesländer charakterisierte und den Aufbau der Wirtschaft entscheidend verzögerte, war die - im Vergleich zu modernen Industriestaaten - *schlechte Infrastruktur.*[13] Die Defizite im Infrastrukturbereich zeigten sich sowohl in materieller als auch in institutioneller Hinsicht. Mängel bei der materiellen Infrastruktur wurden vor allem in den Bereichen Kommunikation und Verkehr[14] konstatiert, da z.B. das ostdeutsche

[10] Vgl. z.B: Franz 1994b, S.370; Franz 1993d, S.4ff.; Wahse u.a. 1991, S.9.

[11] Vgl.: Gürtler/Rippert/Vogler-Ludwig 1990, S.1ff. und Vogler-Ludwig 1990, S.3-10.

[12] Vgl.: Vogler-Ludwig 1990, S.6-9.

[13] Vgl. z.B.: DIW-Expertise 1990, S.11f. sowie Sachverständigenrat 1990, S.81f..

[14] Vgl.: Ehret/Patzig 1991, S.121.

Telefonnetz lange Zeit einen schwerwiegenden Engpaßfaktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung darstellte und das Verkehrsnetz in weiten Bereichen grundlegend saniert werden mußte.

Neben der materiellen Infrastruktur war aber auch die institutionelle Infrastruktur nicht mit westlichen Standards vergleichbar. Die allgemeine Verwaltung[15] und insbesondere die Grundbuchämter waren in einem schlechten Zustand, so daß insbesondere zu Beginn des Transformationsprozesses große Probleme auftraten. Aber auch bei der Arbeitsverwaltung und -vermittlung zeigten sich Defizite.[16] Zusammenfassend war daher die Infrastruktur und der Zustand des ostdeutschen *Kapitalstocks* ein bedeutendes Handikap beim Aufbau Ostdeutschlands. Zwar betrug der offizielle Buchwert des volkswirtschaftlichen Kapitalstocks, der in den neuen Ländern verfügbar war, etwa 1.750 Mrd. DM, der tatsächliche Wert dieses Kapitalstocks kann aber allenfalls mit einem Drittel seines Buchwertes veranschlagt werden (ca. 580 Mrd.DM).[17]

4.1.1.3 Industriestruktur

Die *Industriestruktur* der ehemaligen DDR war durch einen im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland überentwickelten industriellen Sektor und einen unterentwickelten tertiären Sektor gekennzeichnet. Zwar ist die optimale Wirtschaftsstruktur für den Osten Deutschlands nicht eindeutig vorhersagbar, dennoch scheint ein zeitlicher Vergleich der ostdeutschen mit der westdeutschen Entwicklung einzelner Industriesektoren plausibel, da seit den siebziger Jahren in allen führenden Industriestaaten starke Verlagerungen vom primären und sekundären Sektor zum tertiären Sektor stattgefunden haben. Wie aus Tabelle 4.1 hervorgeht, war die Sektorstruktur zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR noch 1970 relativ ähnlich. Doch während es in der Bundesrepublik bis 1989 zu einer deutlichen Verschiebung zwischen den Sektoren kam, sind die Strukturen in der ehemaligen DDR fast unverändert geblieben. Unter der realistischen Annahme, daß die alten und neuen Bundesländer höchstwahrscheinlich eine ähnliche Wirtschaftsstruktur besitzen werden, folgt aus diesen Zahlen, daß offensichtlich ein massiver sektoraler Umstrukturierungsbedarf vorhanden war.[18]

Die strukturellen Probleme wurden noch dadurch verschärft, daß in der ehemaligen DDR überproportional viele Großbetriebe existierten[19], die weder auf den Inlands- noch

---

[15]Vgl.: Sachverständigenrat 1990, S.17.

[16]Vgl.: Franke 1990, S.344ff. und DIW 25/91, S.351.

[17]Vgl.: Sinn/Sinn 1991, S.28.

[18]Vgl.: Klodt 1990, S.84.

[19]Vgl.: Engelen-Kefer u.a. 1995, S.305 und Klinger 1991, S.71.

Tabelle 4.1: Erwerbstätige nach Sektoren in der DDR und der Bundesrepublik 1970, 1980 und 1988.(Anteile in Prozent)

Sektor	DDR			BRD		
	1970	1980	1988	1970	1980	1989
Primärer	12,8	10,7	10,8	8,5	5,2	3,9
Sekundärer	48,9	48,3	47,1	48,9	43,4	39,6
Tertiärer	38,3	41,0	39,6	42,6	51,4	56,5

Quelle: Statistisches Bundesamt

auf den Auslandsmärkten großem Wettbewerb ausgesetzt waren. Über 70% der in der Industrie der ehemaligen DDR beschäftigten Arbeitnehmer arbeiteten in Betrieben mit über 1000 Beschäftigten. In der Bundesrepublik Deutschland sind hingegen die kleinen und mittleren Betriebe die größten Arbeitgeber[20], da weit über 70% der Arbeitsplätze von Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten angeboten werden.[21]

4.1.2 Probleme aus der Zeit des Transformationsprozesses

Aber nicht nur die Ausgangslage verursachte den Produktions- und Beschäftigungseinbruch in den fünf neuen Ländern. Die momentanen Arbeitsmarktprobleme und der zögerliche wirtschaftliche Aufschwung in Ostdeutschland lassen sich zum Teil auch auf Ursachen aus der Zeit des Transformationsprozesses zurückführen. Probleme für den Ablauf des Transformationsprozesses resultierten insbesondere aus institutionellen Hemmnissen (Kapitel 4.1.2.1), dem Ablauf der Wirtschafts- und Währungsunion (Vgl.: Kapitel 4.1.2.2), dem Zusammenbruch der binnen- und außenwirtschaftlichen Nachfrage nach ostdeutschen Produkten (Kapitel 4.1.2.3) sowie dem Verhalten der Tarifpartner (Kapitel 4.1.2.4).

4.1.2.1 Institutionelle Hemmnisse

Von den institutionellen Problemen, die im Verlauf des Transformationsprozesses auftraten, erwiesen sich die unklar definierten Eigentumsrechte als Hauptproblembereich. Eine der Grundvoraussetzungen für das Funktionieren einer Marktwirtschaft sind wohldefinierte und sicher garantierte *Eigentumsrechte*. Nach Coase[22] ist unter bestimmten

[20]Zur Bedeutung der kleinen und mittleren Unternehmen vgl.: Dicke 1995, S.58ff..

[21]Vgl.: Engelen-Kefer u.a. 1995, S.372ff..

[22]Vgl.: Coase 1960 S.1-44.

Annahmen[23] die Aufteilung dieser Rechte zweitrangig, jedoch kann der Marktmechanismus seine effizienzsteigernde Wirkung nur dann entfalten, wenn die Eigentumsrechte eindeutig sind.[24]

Zwar wurde durch den Beitritt Ostdeutschlands nach Artikel 23 Grundgesetz das deutsche Eigentumsrecht übernommen, die Zuweisung der Eigentumsrechte war allerdings unklar, da der Einigungsvertrag das Prinzip der Naturalrestitution festschrieb, das eine Klärung der Eigentumsfragen voraussetzt. Die ungeklärten Eigentumsfragen waren im Laufe des Transformationsprozesses ein entscheidender Engpaßfaktor bei der deutsch-deutschen Vereinigung.[25] Wie stark diese Regelung das Investitionsverhalten der Unternehmen zu Beginn des Einigungsprozesses beeinflußte, zeigt eine Umfrage des Ifo-Instituts und der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände vom Herbst 1990.[26] Befragt nach den gravierendsten Investitionshemmnissen in Ostdeutschland, nannten die Unternehmen ungeklärte Eigentumsfragen und allgemeine Rechtsunsicherheit als wichtigste Investitionshemmnisse noch vor Mängeln in der Infrastruktur, bürokratischen Hemmnissen, Umweltschäden und Altlasten sowie Unwägbarkeiten hinsichtlich der Lohnkosten. Die wichtigsten aus den ungeklärten Eigentumsfragen resultierenden institutionellen Hemmnisse wurden jedoch durch das sogenannte Hemmnisbeseitigungsgesetz gelöst, mit dem das Gesetz zur Regelung offener Vermögensfragen novelliert wurde. Dieses Gesetz stellt zwar den Grundsatz der Naturalrestitution nicht in Frage, jedoch wurden insbesondere Vorfahrtsregelungen für Investitionen beschlossen, die zu erheblichen Effizienzverbesserungen der Gesetzeslage beitrugen.[27]

4.1.2.2 Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion

Im Zuge der Wirtschafts- und Währungs- und Sozialunion wurden Entscheidungen getroffen, die den Ablauf des Transformationsprozesses stark beeinflußten. Die Maßnahmen mit den weitreichendsten Folgen waren die Geschwindigkeit,mit der die Wirtschafts- und Währungsunion durchgeführt wurde, und der Umtauschkurs zwischen DDR-Mark und Deutscher Mark. Obwohl die meisten zeitgenössischen Ökonomen für eine graduelle, langsame Wirtschafts- und Währungsunion[28] plädierten, da ihrer Meinung nach

[23]z.B. keine Transaktionskosten, symmetrische Informationen... .

[24]Vgl.: Sinn/Sinn 1991, S.78.

[25]Vgl. z.B.: Watrin 1993, S.10 und Siebert 1992a, S.56ff..

[26]Vgl.: Brander 1990, S.9ff. und Donges 1991, S.284.

[27]Vgl.: Sinn/Sinn 1991, S.80.

[28]Vgl. bspw. Sachverständigenrat 1990, S.306ff..

ein schockartiger Übergang zu unabsehbaren ökonomischen und sozialen Konsequenzen führen könnte, entschieden sich die Entscheidungsträger insbesondere aus politischen Erwägungen heraus für den Weg der schnellen Anpassung. Wie sich in den folgenden Jahren herausstellte, war die Geschwindigkeit, mit der die Wirtschafts- und Währungsunion hergestellt wurde, ein wichtiger Faktor für die Höhe und die Dauer der sich anschließenden Transformationskrise. Mit einem Schlag wurden die Geld- und Faktormärkte radikal liberalisiert, so daß die ostdeutschen Betriebe der internationalen Konkurrenz ausgesetzt waren, was zu hohen Bilanzverlusten und Liquiditätsproblemen führte. Die wirtschaftlichen Probleme der deutsch-deutschen Vereinigung wären um ein Vielfaches kleiner gewesen, wenn man sich für einen allmählichen Anpassungsprozeß entschieden hätte.[29]

Neben der Geschwindigkeit, mit der die Wirtschafts- und Währungsunion durchgeführt wurde, verschärfte aber auch die Art und Weise der Währungsumstellung die Anpassungskrise der DDR-Wirtschaft. Vor allem der Umtauschkurs zwischen DDR-Mark und DM stand im Mittelpunkt der Kritik und erwies sich für die ostdeutsche Wirtschaft als zu hoch. Viele Ökonomen plädierten mit großem Engagement gegen einen Umstellungskurs von eins zu eins,[30] da sie die Konsequenzen für die ostdeutsche Wirtschaft voraussahen. Doch die kritischen Stimmen wurden nicht beachtet, so daß der für Löhne und Preise maßgebliche Umtauschsatz bei 1:1 lag. Zwar bewahrheiteten sich die Befürchtungen nicht, daß aus diesem hohen Umtauschkurs eine Inflation erwachsen werde,[31] trotzdem hatte die Währungsunion fatale Folgen: Durch den Umtauschkurs von eins zu eins erfuhr die DDR-Mark eine faktische Aufwertung um etwa 350%[32], so daß die ostdeutschen Betriebe einem ungeheuren Konkurrenzdruck ausgesetzt wurden. Ferner wurden die DDR-Betriebe durch ihre Altschulden erheblich belastet[33], da die Schulden im gleichen Verhältnis wie die Einkommen umbewertet wurden. Durch die Altschulden wurde den Unternehmen zu Beginn des Einigungsprozesses eine Art Sonderbelastung auferlegt, durch die wertvolle Zeit für den Umstrukturierungsprozeß verlorenging.[34]

---

[29] Vgl.: Watrin 1993 und 1990, S.2.

[30] Vgl. bspw.: Siebert 1992a, S.19.; Priewe/Hickel 1991, S.75ff. und Sachverständigenrat 1990, S.306ff..

[31] Vgl.: Siebert 1992a, S.21.

[32] Die Angaben über die Höhe der Aufwertung durch den hohen Umtauschkurs schwanken. Vgl. hierzu bspw.: Franz 1994b, S.370 und Engelen-Kefer u.a. 1995, S.307.

[33] Vgl.: Dornbusch u.a. 1992, S.237.

[34] Vgl.: Sitte 1993, S.43ff..

4.1.2.3 Nachfrageveränderungen

Probleme für die wirtschaftliche Entwicklung Ostdeutschlands resultierten auch aus der *Veränderung der Nachfrage* nach ostdeutschen Produkten[35], wobei hierbei *außen-* und *binnenwirtschaftliche* Nachfrageveränderungen unterschieden werden können. Die Exportquoten[36] der ehemaligen DDR waren im internationalen Vergleich recht hoch, so daß sich eine relativ große Abhängigkeit von den Auslandsmärkten ergab. Hierbei ist zu beachten, daß insbesondere die ehemaligen RGW-Staaten einen Großteil der Exporte der ehemaligen DDR erhielten (ca. 71%) und folglich der Osthandel für die Wirtschaft der ehemaligen DDR von zentraler Bedeutung war. Der Osthandel hatte im Jahre 1990 einen Umfang von etwa 2,4 Mrd. DM. Das Auslaufen der Exportsubventionen der Bundesregierung, die Umstellung des Transferrubel-Verrechnungssystems der RGW-Staaten auf konvertible Währungen[37] und die wirtschaftliche Öffnung der osteuropäischen Länder wirkten sich im Jahre 1991 negativ auf den Umfang des Osthandels aus, der sich mehr als halbierte und 1991 nur noch einen Umfang von 952 Millionen DM hatte. Aufgrund des Zusammenbruchs des Osthandels setzte ein massiver Abbau von Arbeitsplätzen in den meisten exportorientierten Branchen[38] ein. Noch härter als der Zusammenbruch des Osthandels traf die Betriebe jedoch das veränderte Konsumverhalten der ostdeutschen Bevölkerung. Durch die Wirtschafts- und Währungsunion eröffneten sich für die ostdeutsche Bevölkerung neue Konsummöglichkeiten, die insbesondere in der ersten Phase nach der Wiedervereinigung zu einer Verschiebung der Nachfrage zu westdeutschen Produkten führten, so daß neben den Auslandsmärkten auch die inländischen Absatzmärkte zusammenbrachen.[39]

4.1.2.4 Lohn- und Tarifpolitik

Zu den am heftigsten diskutierten Ursachen für die Probleme des Arbeitsmarktes in den fünf neuen Ländern gehört das Verhalten von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und die von ihnen verfolgte Lohn- und Tarifpolitik[40]. Ebenso wie bei der

[35]Vgl. bspw.: Franz 1994b, S.370; Sinn/Sinn 1991, S.133ff. und Siebert 1992a, S.32ff..

[36]Nach den offiziellen Statistiken lagen die Exportquoten bei etwa 40%. Bewertet man Sozialprodukt und Exporte mit westdeutschen Preisen, so ergibt sich immerhin noch ein Wert von 22% bis 24%.

[37]Die Umstellung im Handel mit der ehemaligen UdSSR erfolgte am 1.1.1991.

[38]Vgl. z.B.: Engelen-Kefer u.a 1995, S.306; Sinn/Sinn 1991, S.133ff. und Sachverständigenrat 1990, S.64f..

[39]Vgl.: Engelen-Kefer 1995, S.308.; Franz 1994b, S.370; Sachverständigenrat 1990, S.307.

[40]Vgl. hierzu z.B.: Franz 1994b, S.371; Watrin 1993, S.10f.; Horn 1992, S.139ff.; Scholz 1991; S.51ff. und Donges 1991, S.283ff..

Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion entschied man sich auch in der Lohnpolitik für den Weg der schnellen Anpassung. Das lag daran, daß die Abwanderug ostdeutscher Arbeitskräfte in den Westen durch hohe Lohnabschlüsse verhindert werden sollte und in den ersten Tarifverhandlungen das Kräftegleichgewicht zugunsten der Gewerkschaften verschoben war. Die ostdeutschen Gewerkschaften wurden intensiv von ihren westlichen Kollegen beraten, während die Arbeitgeber durch die bisherigen Betriebs- und Kombinatsdirektoren repräsentiert wurden, die ein Interesse an hohen Lohnabschlüssen[41] hatten. Durch die abgeschlossenen Tarifverträge kam es zu einem dramatischen Anstieg der Lohnstückkosten. Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitskosten (pro Stunde) der ostdeutschen Industrie im internationalen Vergleich[42], so erreichte Ostdeutschland 1992 das Lohnniveau der USA bei einer gesamtwirtschaftlichen Produktivität wie Mexiko.[43] Für eine Volkswirtschaft, die sich in einer schwierigen Umstrukturierungsphase befindet, führt diese Diskrepanz zwischen Lohnhöhe und Produktivität unweigerlich zu Anpassungsproblemen.

4.1.3 Fazit

Die Wirtschaft in Ostdeutschland befindet sich in einer Sondersituation, da die Arbeitslosigkeit in erster Linie eine Transformationsarbeitslosigkeit darstellt. Die Auswirkungen der Wiedervereinigung sind noch nicht vollständig überwunden, so daß auch die für Ostdeutschland notwendigen und erfolgreichen Therapien des Arbeitslosigkeitsproblems nicht die gleichen wie für Westdeutschland sein dürften. Inwieweit der zweite Arbeitsmarkt vor dem Hintergund der Transformationskrise in Ostdeutschland unter anderen Vorzeichen betrachtet werden sollte, müssen weitere Analysen zeigen (Vgl.: Kapitel 5).

4.2 Ökonomischer Analyserahmen

Nachdem sich kurz mit der ostdeutschen Sondersituation beschäftigt wurde, wird in diesem Abschnitt ein Modellrahmen entwickelt werden, in dem die bedeutensten zum Themenkomplex Arbeitslosigkeit genannten Gründe dargestellt werden können. Dieser Modellrahmen hat in der neueren Arbeitsmarktliteratur große Aufmerksamkeit

[41] Vgl.: Franz 1992b.

[42] Vgl. z.B.: Sinn/Sinn 1991, S.146ff..

[43] Vgl.: Siebert 1992a, S.120ff.. Zur Kritik an der Verwendung der ostdeutschen Produktivitätskennziffern vgl.: Franz 1994b. S.371f..

gefunden,[44] obwohl seine Konzeption selbst nicht frei von Problemen ist. Insbesondere die empirische Evaluierung der einzelnen Komponenten der Arbeitslosigkeit hat sich als schwierig erwiesen, da bei der ökonometrischen Analyse ein Identifikationsproblem entsteht.[45] Bisher konnte daher auch kein Konsens über die Bedeutung und die Höhe der im folgenden genannten Bestimmungsfaktoren der Arbeitslosigkeit erzielt werden. Das hier vorgestellte Modell ermöglicht aber trotz dieser Vorbehalte eine strukturierte Einordnung und Diskussion der verschiedenen Beiträge zur Theorie der Arbeitslosigkeit, wobei durch das Modell hauptsächlich Ursachen der Entstehung und Persistenz von Arbeitslosigkeit ergründet werden. Aufgrund der dem Analyserahmen inhärenten Flexibilität wurde dieser vereinzelt auch schon als "Konsensmodell" der Lohnbildungsliteratur apostrophiert.[46] In den folgenden Abschnitten wird der ökonomische Modellrahmen entwickelt und anschließend die dargestellten Verhaltensgleichungen mikroökonomisch fundiert.

4.2.1 Grundidee des Imperfect-Competition-Modells

Grundidee des vorgestellten ökonomischen Analyserahmens bildet die Überlegung, daß eine rege Nachfrage einerseits Arbeitslosigkeit abbaut und andererseits aufgrund dieser Nachfrage inflationärer Druck in einer Volkswirtschaft entsteht. Die Firmen überbieten sich gegenseitig, um Arbeiter anzuwerben, und die Arbeitnehmer versuchen, höhere Löhne durch höhere Nominallohnforderungen durchzusetzen. Falls der inflationäre Druck zu groß wird, kommt es zu steigender Inflation. Höhere Löhne führen zu Preiserhöhungen und Preiserhöhungen führen wieder zu höheren Lohnforderungen: Die bekannte *Lohn-Preis-Spirale* entwickelt sich.[47] Jedoch kann steigende Inflation in einer Volkswirtschaft langfristig nur dann auftreten, wenn die Geld- und Fiskalpolitik diese Entwicklung unterstützt. Falls dies nicht der Fall ist, wird steigende Inflation zu steigender Arbeitslosigkeit führen, aber die höhere Arbeitslosigkeit bewirkt auch,

---

[44]Zur Behandlung von Arbeitsmarktfragen sind eine Vielzahl entsprechender Modelle in verschiedenen Versionen entwickelt worden. Vgl. hierzu u.a.: Franz 1995; Bean 1994a; Bean 1994b; Lindbeck 1993; Lindbeck 1992; Manning 1992; Funke 1991; Carlin/Soskice 1990 und Jackman u.a. 1989. In diesem Zusammenhang sei auch auf die makroökonomischen Modelle der neuen Keynsianischen Makroökonomie verwiesen: Vgl.: Schmitt-Rink 1995; Hargreaves Heap 1992; Illing 1992; Mankiv 1992; Mankiv/Romer 1991 und Schmitt-Rink/Bender 1992.

[45]Vgl.: Bean 1994a, S.583 und Möller 1992, S.113ff..

[46]Vgl.: Blanchflower/Oswald/Garret 1990, S.215ff. und Möller 1992, S.116.

[47]Empirisch kann die Preis-Lohn-Spirale und der Zusammenhang zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit bzw. Beschäftigung gut nachgewiesen werden: Vgl. z.B.: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.8. Auch Spieltheoretisch kann dieser Zusammenhang modelliert werden vgl. z.B.: Asmussen/Bruch 1995.

daß sich der inflationäre Druck in einer Volkswirtschaft abbaut und sowohl die Höhe der Arbeitslosigkeit als auch die Inflation werden sich stabilisieren. Das Niveau der Arbeitslosigkeit bei dem die Inflationsrate stabil ist, nennt man die gleichgewichtige Arbeitslosenquote, wobei "gleichgewichtig" nicht notwendigerweise mit "markträumend" gleichgesetzt werden kann. Die Höhe der gleichgewichtigen Arbeitslosenquote hängt nun - wie später noch genauer erläutert wird - von einer Reihe von Faktoren ab (Preissetzungsverhalten der Unternehmen, individuellen Präferenzen, der Technologie, den produktiven Kapazitäten, der Einkommens- und Unternehmensbesteuerung, Regulierungen des Arbeitseinsatzes sowie institutionellen Regelungen und Arrangements) und hat somit einen *strukturellen Charakter*.[48]

Im Rahmen dieses Analyserahmens sind eine ganze Reihe unterschiedlicher Modellvarianten vorgestellt und zur Behandlung von verschiedenen Arbeitsmarktfragen benutzt worden.[49] Die Modellspezifikationenen differieren hierbei in den Annahmen über die Marktform und die Art der Preis- und Lohnsetzung. Um Mißverständnisse zu vermeiden, sollen die dem im weiteren Verlauf der Arbeit benutzten Modell zugrundeliegen Annahmen dargestellt werden:

1. Firmen
   Firmen sind *Gewinnmaximierer*. Jede Firma i produziert ein *bestimmtes* Gut (y_i) mit Hilfe von zwei Produktionsfaktoren Kapital (K_i) und Arbeit (L_i) und der folgenden Produktionsfunktion $y_i = f(K_i, L_i)$, die durch *konstante Skalenerträge* und *abnehmenden Grenzertrag* für jeden Produktionsfaktor gekennzeichnet ist ($f_L > O, f_{LL} < O, f_K > 0, f_{KK} < 0$). *Kurzfristig* besitzen die Firmen einen *konstanten Kapitalstock*.

2. Produkt- und Faktormärkte
   Im Gegensatz zur üblichen Annahme polypolistischer Konkurrenz wird in dem hier benutzten Modell sowohl auf den Produkt- als auch auf den Faktormärkten *unvollständige Konkurrenz* unterstellt. Der Grund hierfür liegt darin, daß die auf den Produktmärkten angebotenen Güter heterogen sind, jedoch die Substitutionsgüter eines Produktes die Nachfrage nach einem anderen Gut beeinflussen können. Der Grad dieser Beeinflussung hängt von der Substitutionselastizität der Güter ab. Das benutzte Modell gehört folglich zur Klasse der Imperfect-Competition-Modelle, wobei diese Modelle bzgl. der getroffenen Annahmen zwi-

[48]Vgl.: Franz 1995, S.10.

[49]Vgl. hierzu u.a.: Hargreaves Heap 1992, S.79ff.; Layard/Nickell/Jackman 1991, S.1ff.; Carlin/Soskice 1990, S.133ff.; Bean/Layard/Nickell 1986, S.1ff.; Layard/Nickell 1986, S.121ff. und Layard/Nickell 1985a, S.62ff..

schen dem reinen Monopolmodell und dem Modell der vollkommenen Konkurrenz liegen.[50]

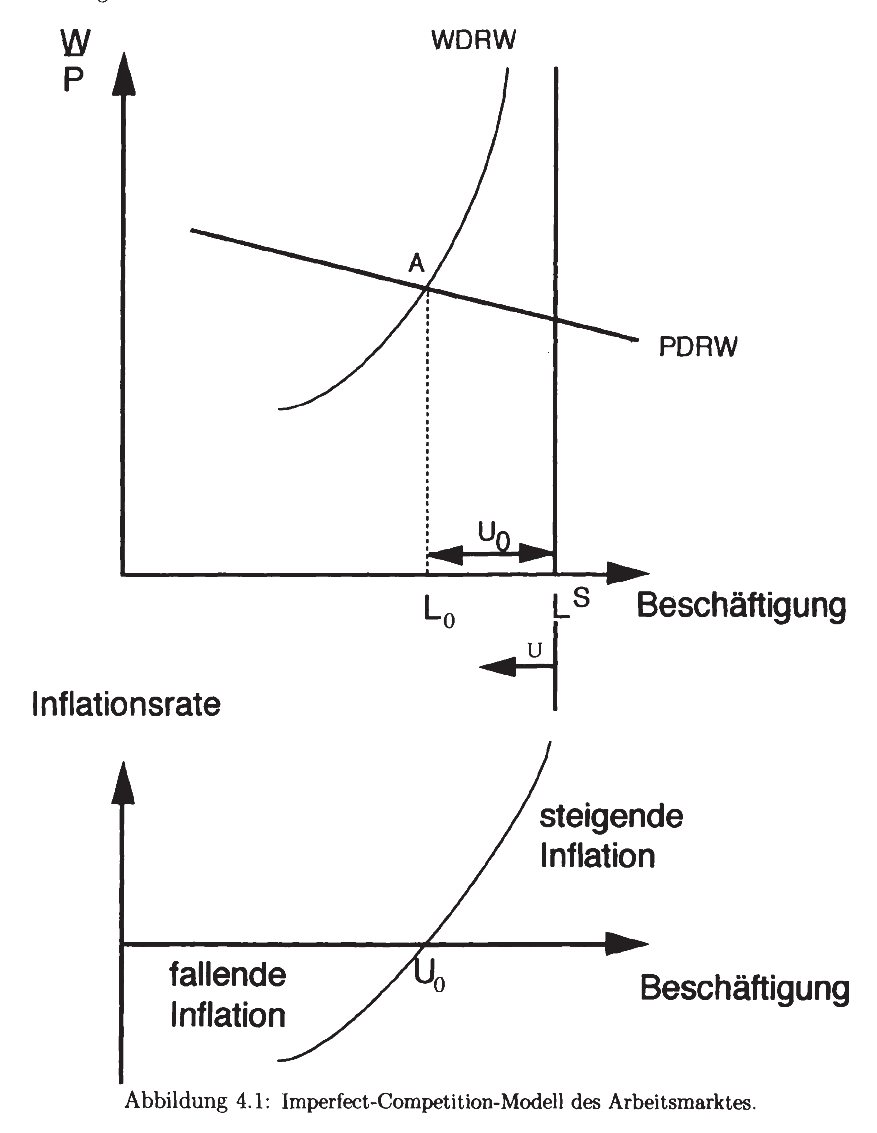


Abbildung 4.1: Imperfect-Competition-Modell des Arbeitsmarktes.

[50]Vgl. z.B.: Varian 1990, S.97ff..

Der Analyserahmen ist graphisch in einem traditionellen Preis-Mengen-Diagramm dargestellt (Vgl.: Abbildung 4.1), wobei der Preis als Reallohn (w/p) und als Menge die Beschäftigung (L) in Arbeit pro Personen abgetragen ist.[51] Wie in Abbildung 4.1 dargestellt, kann der Arbeitsmarkt zunächst einmal mit Hilfe des aggregierten individuellen Arbeitsangebots (L^S), der preisbestimmten Reallohnfunktion (Price-Determined Real Wage) und der lohnbestimmten Reallohnfunktion (WDRW) beschrieben werden.

Um die Analyse so einfach wie möglich zu halten, wird das Arbeitsangebot (L^S) als *exogen vorgegeben* und *nicht vom Reallohn abhängig* betrachtet. Diese Annahme steht auch in guter Übereinstimmung mit empirischen Ergebnissen zum Angebotsverhalten der Arbeitnehmer, die eine geringe Reallohnelastizität des Arbeitsangebotes angeben.

Die *preisbestimmte Reallohnfunktion* (PDRW) ergibt sich aus dem Gewinnmaximierungskalkül der sich in unvollständiger Konkurrenz zu anderen Unternehmen befindlichen Unternehmen. Die preisbestimmte Reallohnfunktion spiegelt folglich das Preissetzungsverhalten der Unternehmen auf den Produktmärkten in Abhängigkeit von dem Beschäftigungsniveau wider. Bei unvollständiger Konkurrenz auf dem Produktmarkt werden die Unternehmen den gewinnmaximalen Preis im Rahmen einer Zuschlagskalkulation auf die Grenzkosten bestimmen. Wie der Verlauf der preisbestimmten Reallohnfunktion genau aussieht, welche Steigung sie hat und wie sie mikroökonomisch fundiert werden kann, wird in Abschnitt 4.2.2.1 diskutiert werden.

Um Mißverständnisse zu vermeiden, sei an dieser Stelle jedoch noch einmal darauf hingewiesen, daß in dem hier gewählten Analyserahmen unvollständige Konkurrenz auf den Produkt- und Faktormärkten unterstellt wurde. Wäre - wie in einigen ähnlichen Modellen geschehen - *vollständige* Konkurrenz auf Absatz- und Beschaffungsmärkten unterstellt worden, so wäre unter Vernachlässigung von zeitlichen Anpassungsprozessen die preisbestimmte Reallohnfunktion identisch mit der aus dem neoklassischen Grundmodell bekannten Arbeitsnachfragefunktion und die negative Steigung der preisbestimmten Reallohnfunktion würde die abnehmende Grenzproduktivität des Faktors Arbeit reflektieren.[52]

Die *lohnbestimmte Reallohnfunktion* (WDRW) ergibt sich entweder aus dem Lohnsetzungsverhalten der Gewerkschaft, einem Zusammenspiel von Unternehmen und Gewerkschaften bei Vertragsverhandlungen oder aus einer Lohnsetzung der Unternehmen im Rahmen von Effizienzlohnüberlegungen.[53] Die lohnbestimmte Reallohnfunktion kann folglich als das "kollektive Arbeitsangebot" interpretiert werden, das nicht mit

[51]Die Anzahl der Personen wurde als Maßstab für die Beschäftigung gewählt, da durch diese Wahl Aspekte der Arbeitszeit außer acht bleiben.

[52]Vgl.: Franz 1995, S.7ff..

[53]Vgl.: Carlin/Soskice 1990, S.386ff..

dem durch die Arbeitsangebotskurve (L^S) repräsentierte individuelle Arbeitsangebot verwechselt werden darf.[54] Wie aus Abbildung 4.1 hervorgeht, befindet sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion links von der Arbeitsangebotsfunktion (L^S). Der Verlauf (positive Steigung) und die Lage (links von L^S) können mit einem Rückgriff auf Elemente der Insider-Outsider-Theorie, der Gewerkschaftstheorien und der Effizienzlohntheorien begründet werden, wobei auf diese Erklärungen in Abschnitt 4.2.3 genauer eingegangen wird.

Im Schnittpunkt (A) zwischen preis- und lohnbestimmter Reallohnfunktion ergibt sich in dem hier vorgestellten Modell eine gleichgewichtige Arbeitslosenquote U_0, die als NAIRU[55] bezeichnet wird. Dieses Gleichgewicht kann so interpretiert werden, daß sich in einer Volkswirtschaft ein *langfristiges* gleichgewichtiges Beschäftigungs- bzw. Unterbeschäftigungsniveau einstellt, bei dem die Verteilungsauseinandersetzungen in einer Volkswirtschaft gerade zu einer konstanten Inflationsrate führen. Die NAIRU ist also dadurch gekennzeichnet, daß die Lohn- und Preissteigerungsraten gleich und konstant sind.[56] (Vgl.: Abbildung 4.1). Eine Arbeitslosenquote, die geringer als U_0 ist, führt zu steigender Inflation, eine höhere Arbeitslosenquote als U_0 führt zu sinkenden Inflationsraten. Da die preisbestimmte Reallohnfunktion (PDRW-Kurve) den "markup" der Preise auf die Löhne und die lohnbestimmte Reallohnfunktion den der Löhne auf die Preise beschreibt, kann der Punkt A auch als Ergebnis eines "battle over markups" interpretiert werden.[57]

4.2.2 Preissetzungs- und Arbeitsnachfrageverhalten der Unternehmen

Die Unternehmen treffen auf den Faktor- und den Gütermärkten zwei wichtige Entscheidungen: Zunächst einmal müssen sie auf den Absatzmärkten die Preise ihrer Produkte festlegen, zum anderen müssen sie auf den Faktormärkten Arbeitskräfte nachfragen. Im folgenden wird die preisbestimmte Reallohnfunktion ($PDRW$) zunächst theoretisch hergeleitet und anschließend einige Überlegungen zu deren Verlauf vorgenommen. Zum Abschluß dieses Abschnitts wird auch die Arbeitsnachfragefunktion der Unternehmen (L^D) abgeleitet werden.

---

[54] Vgl.: Franz 1995, S.9 und Wyplosz 1994, S.75ff..

[55] NAIRU ist die Abkürzung für Non-accelerating Inflation Rate of Unemployment.

[56] Bei dem verwandten Konzept der QERU (Quasi-Equilibrium Rate of Unemployment) wird nur die Gleichheit zwischen Lohn- und Preissteigerungsraten vorausgesetzt. Vgl.: Franz 1995, S.11.

[57] Layard/Nickell 1986, S.146.

4.2.2.1 Preisbestimmte Reallohnfunktion

Die preisbestimmte Reallohnfunktion der Unternehmen (PDRW) repräsentiert die Preis-Beschäftigungskombinationen, die mit dem Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmen vereinbar sind.[58] Grundannahme der Imperfect-Competition-Modelle ist das Vorherrschen unvollständigen Wettbewerbs (Imperfect-Competition) auf den Gütermärkten, wobei für die einzelnen Unternehmen (i) von einer Produktionsfunktion der Form

$$y_i = f(K_i, L_i), \qquad \text{mit } f_L > O,\ f_{LL} < O,\ f_K > 0,\ f_{KK} < 0. \tag{4.1}$$

ausgegangen wird (Vgl. die Annahmen in Kapitel 4.2.1), wobei y das vom Unternehmen produzierte Gut, K das Kapital und L den Arbeitseinsatz (Beschäftigung) symbolisiert. Das Gewinnmaximierungskalkül der i-ten Unternehmung lautet folglich:

$$\max_{y_i} \ P(y_i)y_i - W_i L(y_i). \tag{4.2}$$

In Gleichung 4.2 stellt $P(y_i)$ den Preis des von dem Unternehmen (i) produzierten Gutes (y) in Abhängigkeit von der Ausbringungsmenge dar, und W_i ist der von dem Unternehmen gezahlte Lohn. Die Lösung dieses Maximierungsproblems ergibt die folgende Gleichung:

$$P_i = \underbrace{\frac{1}{1 - 1/\epsilon(\sigma)}}_{v(\sigma)} \underbrace{\frac{W_i}{dy_i/dL_i}}_{MC}. \tag{4.3}$$

In Gleichung 4.3 gibt der Term (MC) die Grenzkosten bei unterstelltem konstantem Kapitalstock K_i dar. Die Grenzkosten (MC) ergeben sich als Quotient aus dem Lohnsatz W_i und dem Grenzprodukt der Arbeit (dy_i/dL_i). Der Term $v(\sigma)$ entspricht dem Mark-up-Faktor als Funktion der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage (σ). Dieser Mark-up-Faktor $v(\sigma)$ hängt von der Preiselastizität der Nachfrage $\epsilon(\sigma) = -\frac{dy/y}{dp/p}$ ab.

Der Spezialfall *vollständiger Konkurrenz* ergibt sich aus Gleichung 4.3 für eine unendlich große Substitutionselastizität $(\epsilon \to \infty)$ der Nachfrage. Der Mark-up Faktor $v(\sigma)$ beträgt in diesem Spezialfall eins. Bei vollständiger Konkurrenz maximiert eine Unternehmung daher ihren Gewinn, wenn der Preis, den sie auf den Produktmärkten verlangt, gleich ihren Grenzkosten ist $(P = MC)$. Da die Grenzkosten gleich dem Quotienten aus Lohnsatz (W_i) und dem Grenzprodukt des Faktors Arbeit $(dy_i/dL_i = L_y)$ sind, ergibt sich, daß der Reallohn (W_i/P_i) dem Grenzprodukt des Faktors Arbeit (dy_i/dL_i) entspricht. Bei vollständiger Konkurrenz entspräche die preisbestimmte Reallohnkurve daher der Grenzproduktivitätskurve des Faktors Arbeit. Bei *unvollständiger Konkurrenz* steigt der Mark-up-Faktor $(v(\sigma))$ auf einen Wert größer als eins an,

[58] Vgl.: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.20ff..

da die Elastizität der Nachfrage ($\epsilon(\sigma)$) geringer wird. Je kleiner (höher) die Werte der Elastizität sind, desto höher (kleiner) wird der Mark-up Faktor ($v(\sigma)$).[59]

Wie aus Gleichung 4.3 hervorgeht, maximiert eine Firma (i) im Fall unvollständiger Konkurrenz ihren Gewinn, indem sie eine bestimmte Outputmenge (y_i) produziert, obwohl bei dieser Outputmenge das Grenzprodukt der Arbeit (dy_i/dL_i) den Reallohn (W_i/P_i) übersteigt. Dieses auf den ersten Blick erstaunliche Verhalten kommt dadurch zustande, daß die Unternehmung bei einer Outputerhöhung nicht mehr in der Lage wäre, diese Menge zu dem gewinnmaximalen Preis abzusetzen. Die Firma rationiert sich daher selbst.

Welche Aussagen lassen sich aus den dargestellten Überlegungen für den preisbestimmten Reallohn ziehen? Unterstellt man in einer Volkswirtschaft n identische Unternehmen, so ergibt sich aus Gleichung 4.3 und unter den Bedingungen, daß alle Unternehmen die gleiche Arbeitsproduktivität besitzen ($dy_i/dL_i = dy/dL$) und die gleichen Löhne zahlen ($W_i = W$), die folgende allgemeine Form der preisbestimmten Reallohnfunktion der Unternehmen:

$$\frac{P}{W} = \frac{1}{1 - 1/\epsilon(\sigma)} \frac{dL}{dy}. \tag{4.4}$$

In der bisherigen Argumentation wurde das Preissetzungsverhalten der Unternehmen genauer untersucht. Diese Überlegungen werden nun benutzt, den Verlauf der preisbestimmten Reallohnfunktion in Gleichung 4.4 in Abhängigkeit von der Beschäftigung zu bestimmen. Hierbei ist von Anfang an darauf hinzuweisen, daß die theoretische Argumentation über das exakte Aussehen der preisbestimmten Reallohnfunktion im Reallohn-Beschäftigungsdiagramm noch nicht abgeschlossen ist, in der Literatur jedoch weitgehende Einigkeit darüber besteht, daß bei unvollkommenem Wettbewerb die Preise nicht stark von Variationen der Nachfrage abhängen und folglich auch die preisbestimmte Reallohnfunktion relativ flach verläuft.[60]

In den Lehrbuchmodellen, die sich mit dem Thema der unvollständigen Konkurrenz befassen, wird i.d.R. eine konstante Elastizität[61] unterstellt, woraus sich im Zusammenhang mit der unterstellten Produktionsfunktion, die von einem abnehmenden Grenzprodukt des Faktors Arbeit ($f_{LL} < 0$) ausgeht, eine *negative* Steigung der lohnbestimmten Reallohnkurve in einem Reallohn-Beschäftigungs-Diagramm ergibt. Die traditionellen Verhaltensannahmen scheinen im Lichte neuerer Forschungsergebnisse[62] jedoch

[59]Vgl. zu dieser Herleitung: Funke 1991, S.531 und Carlin/Soskice 1990, S.420.

[60]Vgl.: Coutts/Godley/Nordhaus 1978; Bils 1987 und Tobin 1972.

[61]Vgl. z.B.: Carlin/Soskice 1990, S.420 und Varian 1990, S.97ff..

[62]Vgl. zu dem folgenden die Arbeiten von: Funke 1991, S. 532f.; Carlin/Soskice 1990, S.421f.; Blanchard/Fischer 1989, S.464-468 und Bils 1987, S.838ff..

nicht der Realität zu entsprechen, da in einer Reihe von Untersuchungen gezeigt wurde, daß die Preise nicht in großem Ausmaß von der Beschäftigung abhängen.

Eine Reihe von Hypothesen sind als Argumente für eine relativ flach verlaufende preisbestimmte Reallohnfunktion vorgetragen worden: Im Rahmen seiner empirischen Untersuchungen hat Bils[63] für einzelne Industriesektoren in den USA gezeigt, daß die sektoralen Elastizitäten i.d.R. einen prozyklischen Verlauf aufweisen, d.h. der Mark-up mit steigender Produktion fällt.[64] In diesem Fall kompensieren sich fallender Mark-up und steigende Grenzkosten (zumindest teilweise), so daß sich ein relativ flacher Verlauf der preisbestimmten Reallohnfunktion ergibt. Bils verweist als theoretische Begründung für seine Ergebnisse darauf, daß es bei Existenz langfristiger Produzenten-Abnehmer Beziehungen für die Unternehmen profitabel sein kann, in einem Konjunkturaufschwung durch niedrige Preise neue Kunden anzulocken und an sich zu binden. Eine alternative theoretische Erklärung für eine flache Preissetzungskurve liefern Rotemberg und Saloner 1986[65], nach der eine kartellierte Zusammenarbeit von Oligopolisten im Boom abnimmt. Dies würde bei Vorliegen von Oligopolen in der Volkswirtschaft ebenfalls dazu führen, daß mit steigendem σ der Mark-up $v(\sigma)$ zurückgeht.

Neben dieser Erklärung kann ferner der steigende Verlauf der Grenzkostenkurve angezweifelt werden. Die bisher vorliegenden empirischen Untersuchungen zum Verlauf der Grenzkostenkurve werden von Blanchard und Fischer[66] mit dem Satz zusammengefaßt, daß "most empirical studies are consistent with the notion that marginal costs are roughly constant or perhaps even declining."[67] Konstante Grenzkostenverläufe sind theoretisch auch mit dem Halten von Überkapazitäten ("Exess Capacities") durch die Unternehmen im Rahmen der Theorie der unvollständigen Konkurrenz kompatibel. Diese Überkapazitäten werden von den Unternehmen dazu benutzt, andere Unternehmen von einem Markteintritt abzuschrecken ("entry deterrence").[68] Der waagerechte Verlauf der Preissetzungskurve kann nach Layard und Nickel[69] ferner mit der Vorstellung des Normal-Cost Pricing begründet werden.

---

[63]Vgl.: Bils 1987, S.838ff..

[64]Vgl. hierzu jedoch die Ergebnisse von Flaig/Steiner 1990 für die Bundesrepublik Deutschland. Sie kommen zu dem Ergebnis, daß der Mark-up in der Bundesrepublik Deutschland eher prozyklisch ist.

[65]Vgl.: Rotemberg/Saloner 1986, S.390ff..

[66]Vgl.: Blanchard/Fischer 1989, S.464-468.

[67]Blanchard/Fischer 1989, S.465.

[68]Vgl. zu den "Entry deterrence": Dixit 1980, S.95ff. sowie Fudenberg/Tirole 1983, S.227ff..

[69]Vgl.: Layard/Nickell 1985a, S.62ff. und 1986, S.121ff..

Aus den genannten Gründen ist es daher empirisch und theoretisch gut abgesichert, für die preisbestimmte Reallohnkurve einen waagerechten Verlauf oder eine leicht negative Steigung anzunehmen. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird von einer *waagerechten preisbestimmten Reallohnfunktion* ausgegangen, d.h. daß "der *preisbestimmte Reallohn* im Bereich der beobachteten Auslastungsschwankungen unabhängig von der Beschäftigung ist."[70]

4.2.2.2 Arbeitsnachfrage der Unternehmen

Wenn bekannte Konzepte der Mikroökonomie in einen makroökonomischen Analyserahmen übertragen werden, ist große Sorgfalt notwendig, um Fehlschlüsse zu vermeiden.[71] Um diese prinzipiellen Probleme zu verdeutlichen, sollen die Unterschiede zwischen der preisbestimmten Reallohnfunktion - einem aggregierten Konzept - und der Arbeitsnachfragekurve einer Unternehmung dargestellt werden.

Wenn der Preis, den eine Unternehmung auf den Gütermärkten verlangt, nicht mit dem der anderen Unternehmen übereinstimmt ($P_i \neq P$), dann ist die Arbeitsnachfrage einer Unternehmung (L_i^D) eine Funktion der Ausbringungsmenge y, wobei y wiederum eine Funktion des Preisverhältnisses (P_i/P), des Kapitalstocks (K_i) und der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage (σ) ist.

$$L_i^D = g(y_i(\underbrace{\frac{P_i}{P}}_{-}, \underbrace{\sigma}_{+}, \underbrace{K_i}_{+}) \tag{4.5}$$

Die Arbeitsnachfrage der Unternehmung hängt gemäß Gleichung 4.5 negativ von dem Preisverhältnis (P_i/P) und positiv von der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage (σ) und vom Kapitalstock (K_i) ab. Je höher der Preis einer Unternehmung im Verhältnis zu dem Preis der Konkurrenten ist, desto geringer ist die Nachfrage nach den Produkten der Unternehmung (i) und desto geringer ist auch die Arbeitsnachfrage dieses Unternehmens (i). Mit steigender gesamtwirtschaftlicher Nachfrage und mit steigendem Kapitalstock erhöht sich dagegen auch die Arbeitsnachfrage des Unternehmens (i). Mit Hilfe des Gewinnmaximierungskalküls einer Unternehmung auf den Produktmärkten (Vgl. Kapitel 4.2.2.1).

$$\frac{W_i}{P_i} = (1 - 1/\epsilon(\sigma))\frac{dy_i}{dL_i} \tag{4.6}$$

[70] Funke 1991, S.533.

[71] Vgl.: Carlin/Soskice 1990, S.436ff..

ergibt sich das Preisverhältnis (P_i/P) zu:

$$\frac{P_i}{P} = \frac{1}{1 - 1/\epsilon(\sigma)} \frac{W_i}{P} \frac{dL_i}{dy_i}. \tag{4.7}$$

Durch einfache Umformungen erhält man mit $\lambda = \frac{1}{(1-1/\epsilon(\sigma))dy_i/dL_i}$ die Arbeitsnachfragefunktion einer Firma:

$$L_i^D = g(y_i(\lambda \frac{W_i}{P}, \sigma, K_i)). \tag{4.8}$$

Wie aus Gleichung 4.8 hervorgeht, hängt die Arbeitsnachfrage einer Unternehmung negativ von dem Quotienten (W_i/P) ab. Für einen gegebenen Kapitalstock (K_i) und einem gegebenen, festen gesamtwirtschaftlichem Aktivitätsniveau (σ) ergibt sich in einem Reallohn-Beschäftigungsdiagramm eine fallende Arbeitsnachfragefunktion für ein Unternehmen.

So plausibel diese Ergebnisse auf mikroökonomischer Ebene auch sind, so stellt sich die Frage, welche Form die makroökonomische Arbeitsnachfragefunktion besitzt. Im Rahmen der unterstellten Modellannahmen führt das unterstellte Preissetzungsverhalten im Fall zueinander proportionaler Lohn- und Preissteigerungen zunächst zu einer Unabhängigkeit der makroökonomischen Arbeitsnachfragefunktion von der Höhe des Reallohnes. Die Arbeitsnachfragefunktion wäre unter diesen Bedingungen nur eine Funktion von σ und K. Trotz dieses Effektes ist die Abhängigkeit der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsnachfragefunktion von dem Reallohnsatz u.a. auch dann gegeben, wenn die gesamtwirtschaftliche Nachfrage (σ) eine Funktion des Reallohnes ist. Falls eine Verringerung der Gewinneinkommen zu einer aggregierten Verringerung der Investitions- und Konsumnachfrage führt, ergibt sich auch für die gesamtwirtschaftliche Arbeitsnachfragefunktion eine Abhängigkeit vom Reallohn.[72]

4.2.3 Lohnbestimmte Reallohnfunktion

Die lohnbestimmte Reallohnfunktion ist analytisch etwas schwieriger zu fassen als die preisbestimmte Reallohnfunktion, da sie sich aus Lohnverhandlungen bzw. Lohnsetzungen ergibt. Die lohnbestimmte Reallohnfunktion ist bei den Imperfect-Competition Modellen keine Angebotsfunktion im eigentlichen Sinn, sondern liegt über der traditionellen Arbeitsangebotsfunktion der Neoklassik. Die in den Monopolistic-Competition Modellen unterstellte Verhaltensfunktion läßt sich wie folgt beschreiben:[73]

$$w = \frac{W}{P} = f(\underbrace{K}_{+}, \underbrace{L}_{+}, \underbrace{\frac{P}{P^e}}_{-}, \underbrace{Z}_{+}) \quad , \ mit f_K > 0, \ f_{P/P^e} < 0, \ f_L > 0, \ f_Z > 0. \tag{4.9}$$

[72]Vgl. hierzu: Funke 1991, S.537ff..

[73]Vgl.: Funke 1991, S.533. Ähnlich: Lindbeck 1992, S.213ff..

Nach Gleichung 4.9 ergibt sich der lohnbestimmte Reallohn in Abhängigkeit vom Kapitalstock K, dem Beschäftigungsniveau L, dem Preisverhältnis (P/P^e)[74] sowie einer Reihe von "wage-push"-Variablen, die in der Größe Z zusammengefaßt werden können. Die in der Variable Z zusammengefaßten Größen können in zwei Untergruppen eingeteilt werden:

- Variablen mit *direktem* Einfluß
  Zu der ersten Untergruppe gehören Faktoren, die einen *direkten* Einfluß auf das Lohnniveau besitzen. Hierzu zählen unter anderem die Stärke der Gewerkschaften, der in einer Volkswirtschaft existierende Mismatch zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, das Niveau und die Dauer des Arbeitslosengeldes bzw. anderer staatlicher Subventionen sowie die Art des Bargaining-Prozesses.

- Variablen mit *indirektem* Einfluß
  In einer zweiten Gruppe können Faktoren zusammengefaßt werden, die einen *indirekten Einfluß* auf den lohnbestimmten Reallohn besitzen. Zu diesen Faktoren gehören vor allem solche Einflüsse, die zu einem Keil ("wedge") zwischen dem Produktlohn ("real product wage") (w_P) und dem Konsumlohn ("real consumption wage") (W_C) führen[75], wobei der Produktlohn dem den Arbeitnehmern ausgezahlten Lohn entspricht, während der Konsumlohn den Lohn angibt, der den Konsumenten real, d.h. nach Abzug von Steuern, Abgaben und Preisänderungen bei den Konsumgütern, zur Verfügung steht. Der zwischen Produkt- und Konsumlohn entstehende Keil läßt sich mit Hilfe der Variablen s=Lohnzusatzkosten, t=Steuern auf Lohneinkommen, P=Outputpreis und P_C= Konsumgüterpreis schreiben als:[76]

  $$\theta = \frac{W_P}{W_C} = \frac{W(1+s)/P}{W(1-t)/P_C} = \frac{P(1+s)}{P_C(1-t)}. \tag{4.10}$$

  Wie aus Gleichung 4.10 hervorgeht, zählen zu den Variablen mit indirektem Einfluß, durch das Steuersystem eines Landes bedingte Größen, wie z.B. die Höhe der Einkommenssteuern und der Lohnnebenkosten. Darüber hinaus können in einer offenen Volkswirtschaft Veränderungen in den Importpreisen und dem Anteil der

[74] P^e ist das erwartete Preisverhältnis.

[75] Vgl. zu diesem Thema u.a.: Franz 1995, S.29; Bean 1994a, S.588ff.; Franz 1992a, S.14; Funke 1991, S.534 und Carlin/Soskice 1990, S.170ff..

[76] Der hier vorliegende Fall ist eine starke Vereinfachung der in Abschnitt 4.3.1.3 vorgestellten Überlegungen. Es wird unterstellt, daß die Lohnzusatzkosten vollständig vom Arbeitgeber getragen werden und keine indirekten Steuern zu entrichten sind.

Importgüter am Konsumbündel über ihren Einfluß auf die Konsumgüterpreise (P_C) den Wedge beeinflussen[77]

Auf die in der Variablen Z zusammengefaßten Wage-Push Faktoren wird in dem Abschnitt über die Ursachen der Arbeitslosigkeit (Vgl.: Kapitel 4.3) noch genauer eingegangen werden, da diese Faktoren nach Meinung einiger Autoren wichtige Gründe für das Ansteigen der Arbeitslosigkeit in Deutschland darstellen.[78]

In Gleichung 4.9 wird postuliert, daß der Reallohn positiv von der Höhe der Beschäftigung L abhängt. In einem Reallohn-Beschäftigungs-Diagramm würde die lohnbestimmte Reallohnfunktion (WDRW) folglich eine positive Steigung besitzen (Vgl.: Abbildung 4.1). In der Literatur werden verschiedene Begründungen und Bestimmungswege für die Mikrofundierung des durch Gleichung 4.9 beschriebenen Verlaufs der lohnbestimmten Reallohnfunktion gegeben. Zum einen wird auf die *Insider-Outsider Theorie* und die *Gewerkschaftsmodelle* zurückgegriffen[79], wobei bei den Gewerkschaftsmodellen einerseits auf das *gewerkschaftliche Monopolmodell* verwiesen, zum anderen aber auch Verhandlungsansätze, wie das "Right-to-Manage"-Modell bzw. die "Efficient-Bargaining-Modelle" herangezogen werden.

In dem *gewerkschaftlichen Monopolmodell* setzen die Gewerkschaften den Lohn so, daß sie den maximalen Nutzen für ihre Mitglieder erreichen. In diesen Modellen finden keine Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über die Lohnhöhe statt, die lohnbestimmte Reallohnfunktion (WDRW-Kurve) wird daher allein von den Gewerkschaften beeinflußt. Dies bedeutet jedoch nicht, daß die Gewerkschaften bei der Bestimmung des Lohnes vollkommen frei sind. Selbstverständlich müssen sie die Arbeitsnachfragekurve der Unternehmen als Nebenbedingung in ihr Nutzenmaximierungskalkül einbeziehen.[80]

In den *Verhandlungsmodellen* sind sowohl die Gewerkschaften als auch die Unternehmen an der Bestimmung der lohnbestimmten Reallohnkurve beteiligt, die im Laufe eines Verhandlungsprozesses determiniert wird. Neben diesen aus der Theorie der Gewerkschaften entspringenden Begründungen für den Verlauf der lohnbestimmten Reallohnfunktion werden zur Mikrofundierung der lohnbestimmten Reallohnfunktion auch

[77]Vgl.: Franz 1995, S.29.

[78]Vgl. hierzu u.a.: Siebert 1994; Bean 1994a; Layard/Nickell/Jackman 1991, S.31f. und S.107ff..

[79]Vgl. zur Insider-Outsider Theorie z.B.: Lindbeck 1992, S.210ff.; Ball 1990; Lindbeck/Snower 1988a und b; Lindbeck/Snower 1987a; Lindbeck/Snower 1986a und Lindbeck/Snower 1984a. Zu den Gewerkschaftsmodellen z.B.: Sesselmeier 1993.

[80]Zum Nutzenmaximierungskalkül der Gewerkschaften vgl.: Layard/Nickell/Jackman 1994; Layard/Nickell/Jackman 1991, S.100ff.; Funke 1991, S.534ff. sowie Carlin/Soskice 1990, S.388ff..

die *Effizienzlohnmodelle* herangezogen. Die Unternehmen setzen in dieser Modellklasse den Lohn aus Effizienzlohnüberlegungen im Gleichgewicht so über dem markträumenden Lohn fest, daß die Kosten pro Effizienzeinheit minimiert werden.[81] Da die einzelnen Theorien bei der Wirkungsanalyse des zweiten Arbeitsmarktes wichtig sind, sollen sie im folgenden kurz dargestellt werden.

4.2.3.1 Insider-Outsider- und Gewerkschaftstheorien

Eine der Arbeitsmarkttheorien, die zur mikroökonomischen Fundierung eines über dem markträumenden Lohn liegenden Reallohns einen Beitrag leisten kann, ist die Insider-Outsider-Theorie. Die Insider-Outsider-Theorie[82] wurde insbesondere von Lindbeck und Snower sowie Blanchard und Summers entwickelt, und geht davon aus, daß es zwei Gruppen von Arbeitnehmern gibt: die Insider und die Outsider.[83] Die verschiedenen Arbeitnehmergruppen haben innerhalb des Unternehmens verschiedenartige Stellungen und folglich auch unterschiedliche Verhandlungspositionen gegenüber den Arbeitgebern. Die unterschiedlichen Verhandlungspositionen resultieren aus den unterschiedlichen Kosten (z.B.: Ausbildungskosten, Kosten infolge von Personalfluktuationen, Kosten durch Kooperation und Belästigung sowie Kosten durch Demotivation der Arbeitnehmer), die die einzelnen Arbeitnehmergruppen verursachen können bzw. bereits verursacht haben. Für den Arbeitgeber sind die verschiedenen Arbeitnehmergruppen aufgrund der mit den einzelnen Personengruppen verbundenen unterschiedlichen Kosten keine perfekten Substitute.[84] Neben den Lohnkosten wird der Arbeitgeber im Falle eines Austausches von Insidern gegen Outsider folglich auch andere Kostenfaktoren berücksichtigen. Folgende Kostenfaktoren werden in den Insider-Outsider-Theorien diskutiert:

- Entlassungs- und Einstellungskosten ("Hiring and Firing"-Ansatz)[85]
  Im Zuge von Einstellungen und Kündigungen fallen diverse direkte Kosten an.

[81]Vgl. zu den Effizienzlohnmodellen unter anderem: Schettkat 1993a, S.272f.; Erke 1993, S.28ff.; Weiss 1991, S.1ff.; Sesselmeier/Blauermel 1990, S.97ff.; Rothschild 1988, S.52ff.; Yellen 1984, S.200ff. und Leibenstein 1957.

[82]Einen Überblick über die Insider-Outsider-Theorie geben u.a.: Franz 1993a, S.21ff.; Schettkat 1993a, S.272f.; Sesselmeier/Blauermel 1990, S.123ff. und Lindbeck/Snower 1988a.

[83]In den Arbeitsmarktmodellen werden z.T. drei Gruppen von Arbeitnehmern unterschieden: die Insider, die Entrants und die Outsider. In diesen Modellen sind die Entrants Personen, die sich gerade in der Einarbeitungsphase befinden. Vgl.: Lindbeck/Snower 1986a, S.235ff. und Lindbeck/Snower 1987a, S.407ff..

[84]Snower 1985, S.432.

[85]Vgl.: Lindbeck/Snower 1984a.

Wichtig sind im Rahmen der Insider-Outsider-Theorie insbesondere die Entlassungskosten, da diese mit steigender Dauer der Betriebszugehörigkeit zunehmen und somit die Verhandlungsposition von Insidern gegenüber dem Unternehmen verbessern. Neben den Entlassungskosten entstehen jedoch auch bei der Einstellung Kosten. Diese Kosten bestehen darin geeignete Bewerber zu suchen, zu überprüfen und für die auszuübende Tätigkeit zu qualifizieren.

- Kosten durch mangelnde Kooperationsbereitschaft ("Cooperation and Harassment"-Ansatz)" [86]
  Die Insider können zusätzliche Kosten verursachen, wenn die Produktivität der neu eingestellten Personen aufgrund mangelder Kooperationsbereitschaft seitens der Insider sinkt. Darüber hinaus wird der Reservationslohn der Outsider durch die Schikanetätigkeiten seitens der Insider erhöht. Durch dieses Verhalten der Insider entstehen dem Arbeitgeber folglich Opportunitätskosten, die in sein Nutzenkalkül einfließen werden.

- Kosten durch steigende Fluktuationsraten ("Effort and Labor Turnover"-Ansatz)[87]
  Für den Arbeitgeber können weitere Kosten entstehen, wenn mit dem Steigen der Fluktuationsraten ein abnehmender Arbeitseinsatz der verbleibenden Insider und folglich eine geringere Produktivität einhergeht.

Im Zuge von Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen von Insidern und Outsidern wird der Arbeitgeber aufgrund seines Kostenminimierungsstrebens neben den Lohnkosten alle oben dargestellten Kostenfaktoren berücksichtigen. Ein Insider wird nur dann gegen einen Outsider ausgetauscht, wenn die Lohnersparnis die durch den Wechsel verursachten Kosten zumindest kompensiert. Als Folge hiervon entsteht für die Insider ein gewisser Verhandlungsspielraum, d.h. sie können ihre Lohnforderungen in einem gewissen Maß erhöhen, ohne gleich Gefahr zu laufen, entlassen zu werden.

Die Existenz von Gewerkschaften kann im Rahmen der Insider-Outsider-Theorie ökonomisch begründet werden. Gewerkschaften können nämlich als Interessenvertretung der Insider interpretiert werden, durch die die Verhandlungsposition der Insider gestärkt werden könnte. Durch die Beeinflussung der politischen Rahmenbedingungen (z.B. durch Kündigungsschutzbestimmungen, Sozialpläne etc.) und der Verbesserung der Koordination des Insiderverhaltens können die oben aufgeführten Kostenfaktoren erhöht und die den Insidern offenstehenden Verhandlungsmöglichkeiten besser ausgeschöpft werden.[88] Gelingt es den Gewerkschaften, die in Tarifvereinbarungen erzielten Löhne

[86] Vgl.: Lindbeck/Snower 1988b.

[87] Vgl.: Lindbeck/Snower 1984b.

[88] Vgl.: Berthold/Fehn 1995, S.113.

für allgemeinverbindlich erklären zu lassen, so können weder durch die Gründung von neuen Unternehmen noch durch Lohnunterbietung seitens der Outsider die Insiderlöhne unterlaufen werden.[89] Insider-Outsider- und Gewerkschaftstheorie sind folglich miteinander verknüpft, da Gewerkschaften der Absicherung von Insiderinteressen dienen.

Im Rahmen der bisherigen Überlegungen wurde dargelegt, daß die Insider Lohnerhöhungsspielräume gegenüber den Outsidern besitzen. Dies gibt erste Anhaltspunkte dafür, daß die lohnbestimmte Reallohnfunktion (WDRW) über der individuellen Arbeitsangebotsfunktion (L^S) liegt. Jedoch ist die Frage nach dem Verlauf und insbesondere der Steigung der lohnbestimmten Reallohnfunktion noch offen. Zur Beantwortung dieser Frage ist eine genauere Betrachtung des gewerkschaftlichen Nutzenkalküls erforderlich: Das einfachste Modell, das zur mikroökonomischen Fundierung der lohnbestimmten Reallohnfunktion benutzt wird, ist das gewerkschaftliche Monopolmodell.[90] In diesem Modell existieren für die einzelnen Sektoren s der Volkswirtschaft Branchengewerkschaften, die jeweils den Nutzen ihrer Mitglieder maximieren.[91] In dem in dieser Arbeit vorgestellten Modell wird angenommen, daß der Nutzen der Gewerkschaftsmitglieder von dem Reallohnsatz (W_s/P) und der Beschäftigung (L_s) innerhalb des Sektors (s)[92] abhängt. Der Nutzen (v) eines gewerkschaftlich organisierten, repräsentativen Arbeitnehmers in einem bestimmten Sektor (s) der Volkswirtschaft beträgt daher:

$$v_s = \frac{L_s}{M_s} v\left(\frac{W_s}{P}\right) + \left(1 - \frac{L_s}{M_s}\right) v(z). \tag{4.11}$$

In Gleichung 4.11 bezeichnet L_s die Höhe der Beschäftigung in der s-ten Branche, M_s ist die Anzahl der Mitglieder in der s-ten Industrie und z ist der Reservationslohn der Arbeitnehmer. Der erste Term in Gleichung 4.11 gibt den Nutzen einer Beschäftigung für die in der s-ten Branche beschäftigten Arbeitnehmer an, während der zweite Term in Gleichung 4.11 den Nutzen für die nicht-beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder angibt. Der Nutzen des Reservationslohnes ($v(z)$) hängt von der Höhe des Reservationslohnes ab. Für den Reservationslohn (z) wird angenommen, daß er der gewichtete Durchschnitt des Lohnes außerhalb der s-ten Branche (w^*) und der Arbeitslosenunterstützung (b) ist. Wird angenommen, daß die Wahrscheinlichkeit eine Arbeit zu finden gleich (1-U) ist und die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu bleiben gleich U ist, so ergibt sich für den Reservationslohn:

---

[89]Vgl.: Ball 1990, 459ff..

[90]Vgl.: Carlin/Soskice 1990, S.388ff..

[91]In der Literatur werden hierbei unterschiedliche Nutzenfunktionen unterstellt.

[92]Die Begründung für diese Art der Nutzenfunktion liegt darin, daß die Gewerkschaft den erwarteten Nutzen ihrer beschäftigten und nicht-beschäftigten Mitglieder maximiert. Dies führt dazu, daß der Nutzen vom Reallohn und der Beschäftigung abhängt.

$$z = (1 - U)w^* + Ub. \tag{4.12}$$

Die Arbeitsnachfrage der Unternehmen eines Sektors (L_s^D) ist von dem Preisverhältnis (W_s/P) und der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage (σ) abhängig. Um den Nutzen ihrer Mitglieder zu maximieren, muß die Gewerkschaft die Arbeitsnachfrage (L_S^D) der Unternehmen berücksichtigen. Unter der Annahme, daß die Gewerkschaftsmitglieder risikoneutral sind, kann das Maximierungskalkül der Gewerkschaften für ein gegebenes gesamtwirtschaftliches Aktivitätsniveau ($\bar{\sigma}$) mit der Vereinfachung ($w_s = W_s/P$) geschrieben werden als:

$$\max_{w_s} L_s^D(w_s)w_s + \Big(1 - L_s^D(w_s)\Big)z. \tag{4.13}$$

Die Lösung dieses Maximierungsproblems führt zu der Bedingung:

$$w_s \frac{dL_s^D}{dw_s} + L_s^D(w_s) = \frac{dL_s^D(w_s)}{dw_s} z. \tag{4.14}$$

Unter der Annahme, daß alle Sektoren die gleichen Löhne zahlen, erhält man durch $w_s = w^* = w$, Einsetzen von 4.12 in 4.14 und unter Berücksichtigung der Definition der Elastizität der Nachfrage $\eta = |(dL^D/dw)/(w/L^D)|$:

$$w = \frac{U}{U - \frac{1}{\eta}} b. \tag{4.15}$$

Gleichung 4.15 definiert die lohnbestimmte Reallohnfunktion im gewerkschaftlichen Monopolmodell unter den vereinfachenden Annahmen dieses Beispiels. Aus Gleichung 4.15 ergibt sich folgende Interpretationsmöglichkeit: Der Reallohn wird von der Gewerkschaft als Mark-up über den Reservationslohn z gesetzt. Daraus folgt, daß im Aggregat zwischen der Höhe des Lohnes und der Arbeitslosigkeit eine inverse Beziehung besteht. Höhere Arbeitslosigkeit verringert den Reservationslohn und reduziert dadurch auch den Realllohn, den die Gewerkschaft erreichen kann. Der lohnbestimmte Reallohn steigt, sobald die Arbeitslosigkeit fällt, da eine Reduktion der Arbeitslosigkeit den Nenner von Gleichung 4.15 prozentual stärker reduziert als den Zähler. Der Quotient ($\frac{U}{U-1/\eta}$) steigt daher mit fallender Arbeitslosigkeit und die lohnbestimmte Reallohnfunktion hat daher im Reallohn-Beschäftigungsdiagramm eine positive Steigung.[93]

An dem gewerkschaftlichen Monopolmodell wird aus einer Reihe von Gründen Kritik geübt. Der wichtigste Einwand bezieht sich darauf, daß in dem Monopolmodell *keine Verhandlungsprozesse* zwischen den Tarifparteien ablaufen, sondern die Gewerkschaft den Lohn im Rahmen ihres Nutzenkalküls setzen, was in Anbetracht der in

---

[93]Vgl. zur Herleitung der lohnbestimmten Reallohnfunktion: Carlin/Soskice 1990, S.388ff..

den Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ablaufenden Prozessen wohl nicht ganz der Realität entspricht. In den Verhandlungsmodellen wird die Realitätsferne des gewerkschaftlichen Monopolmodells überwunden und ein Verhandlungsprozeß angenommen, wobei in dem sogenannten "Right-to Manage"-Modell unterstellt wird, daß zunächst die Gewerkschaften den Lohnsatz in den Verhandlungen mit den Unternehmen festlegen und dann die Unternehmen die Beschäftigung gemäß ihrer Arbeitsnachfragefunktion determinieren.

Spieltheoretisch kann der Verhandlungsprozeß dabei wie folgt modelliert werden.[94] Angenommen wird dabei, daß die Unternehmen ein erstes, niedriges Lohnangebot w_L machen. Bei diesem Lohnangebot stellt sich dann für die Gewerkschaften die Frage, ob sie dieses Lohnangebot annehmen oder aber stattdessen zur Durchsetzung ihrer höheren Lohnforderung (w_H) streiken, und wenn ja, wie lange sie dafür streiken wollen. Die aus der Sicht der Gewerkschaften optimale Streikdauer (d_G) ergibt sich dabei aus der Bedingung, daß der Gegenwartswert der Löhne im Falle eines Streiks dem Gegenwartswert des Lohnangebots w_L entspricht.[95]

$$\Big(\int_0^\infty ze^{-i_G t}\,dt\Big)(1-e^{-i_G d_G}) + \Big(\int_0^\infty w_H e^{-i_G t}\,dt\Big)e^{-i_G d_G} = \int_0^\infty w_L e^{-i_G t}\,dt \qquad (4.16)$$

In Gleichung 4.16 gibt z den Alternativlohn während eines Streiks und i_G die Zeitpräferenzrate der Gewerkschaften an. Der erste Term dieser Gleichung beschreibt den sich für die streikenden Arbeitnehmer ergebenden diskontierten Nutzen aufgrund einer alternativen Beschäftigung mit dem Lohnsatz (w^*) bzw. Unterstützungsleistungen während eines Streiks. Der zweite Term entspricht dem abgezinsten Nutzengewinn aus einem durch den Streik resultierenden höheren Lohnniveau (w_H). Die Summe dieser beiden Komponenten muß dem Gegenwartswert des ursprünglichen Lohnangebots (w_L) der Arbeitgeber entsprechen. Die für die Gewerkschaften optimale Streikdauer d_G ergibt sich aus Gleichung 4.16 durch einfache Umformung zu:

$$d_G = \log\left(\frac{(w_H - z)}{(w_L - z)}\right)^{(1/i_G)}. \qquad (4.17)$$

In gleicher Weise wird die von den Unternehmen angestrebte Konfliktdauer ermittelt, die sich zu:

$$d_U = \log\left(\frac{(\pi(w_L) - \pi^*)}{(\pi(w_H) - \pi^*)}\right)^{(1/i_U)}. \qquad (4.18)$$

[94] Vgl. hierzu: Funke 1991, S.534ff.; Carlin/Soskice 1990, S.392ff. und Jackman u.a. 1989, S.19-45.

[95] Vgl.: Funke 1991, S.534.

ergibt. In Gleichung 4.18 gibt i_U die Zeitpräferenzrate der Unternehmen und π^* den Gewinn der Unternehmen im Falle eines Streiks an, $\pi(w_H)$ und $\pi(w_L)$ symbolisieren die Gewinne in Abhängigkeit von der Lohnhöhe w_H bzw. w_L. Ein stabiles Strategiepaar liegt bei dem Lohn w vor, welcher den Ausdruck

$$\Omega = (w - z)^{i_U/i_G}\Big(\pi(w) - \pi^*\Big) \tag{4.19}$$

maximiert. Wird Gleichung 4.19 logarithmiert und nach w differenziert, so ergibt sich bei $\pi^* = 0$ die Bedingung:

$$\frac{\frac{i_U}{i_G}}{(w-z)} + \frac{d\pi(w)/dw}{\pi(w)} = 0. \tag{4.20}$$

Mit Hilfe der Definition der Gewinne und einiger weiterer Vereinfachungen läßt sich Gleichung 4.20 weiter vereinfachen, so daß sich die aus dem Verhandlungsprozeß ergebende Lohngleichung schreiben läßt als:[96]

$$w = z + \frac{i_u}{i_G}\frac{\pi}{L}. \tag{4.21}$$

Durch einfache Umformungen und unter Berücksichtigung der Preissetzung der Unternehmen (Vgl.: Gleichung 4.3) sowie der Definitionen des Reservationslohnes (z) (Vgl.: Gleichung 4.12) und der Elastizität $\mu = \frac{dy/y}{dL/L}$ erhält man schließlich die lohnbestimmte Reallohnfunktion für das "Right-to-Manage"-Modell:

$$w = \frac{W}{P} = \frac{b}{1 - \frac{(i_u/i_G)}{U}\left(\frac{\epsilon}{\epsilon-1}\frac{1}{\mu} - 1\right)}. \tag{4.22}$$

Nach Gleichung 4.22 hängt der Reallohn (w) von folgenden Faktoren ab:

- der Höhe der Arbeitslosigkeit (U)
  Mit steigender Arbeitslosigkeit (steigender Beschäftigung) nimmt der Reallohn (w) ab (zu). Dies ist intuitiv plausibel, da eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit zu einer Reduktion des Alternativlohnes außerhalb der Branche führt und somit höhere Kosten bei Beschäftigungsverlusten für die Gewerkschaft und ihre Mitglieder entstehen.
- dem Niveau der Unterstützungsleistungen (b)
  Je höher das Niveau der Unterstützungsleistungen ist, desto höher wird auch die lohnbestimmte Reallohnfunktion liegen, da der Zähler von Gleichung 4.22 ansteigt.

---

[96]Vgl.: Funke 1991, S.536 und Carlin/Soskice 1990, S.396.

- der Preiselastizität der Nachfrage ϵ
  In Gleichung 4.22 führt ein Ansteigen von ϵ zu einem Absinken des Terms $\frac{\epsilon}{\epsilon-1}$, so daß der Nenner von Gleichung 4.22 sich verringert und der Reallohn ansteigt. Ein Ansteigen der Preiselastizität der Nachfrage ϵ führt ceteribus paribus über einen sinkenden Mark-up zu einer Linksverschiebung der lohnbestimmten Reallohnfunktion.
- der Elastizität (μ)
  Ein Ansteigen von μ verschiebt die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach rechts. Je elastischer der Output in Abhängigkeit von der Beschäftigung (L) reagiert, desto größer wird die Reduktion der Profite im Anschluß an eine Lohnerhöhung sein und desto größer ist der Beschäftigungsverlust.
- dem Term $((i_U/i_G))$
  Ein Anstieg des Faktors (i_U/i_G) führt zu einem Ansteigen der lohnbestimmten Reallohnfunktion. Der Term (i_U/i_G) kann ökonomisch als ein Indikator für die relative Verhandlungsstärke der Gewerkschaften interpretiert werden. Falls der Term (i_U/i_G) ansteigt (sinkt), wird dies zu einer kürzeren (längeren) Streikdauer führen.

Betrachtet man die Abhängigkeit von der Beschäftigung (L) bzw. der Arbeitslosenquote (U), so stellt man fest, daß die aus dem Bargaining-Modell abgeleitete Reallohnfunktion in wesentlichen Punkten der makroökonomischen Funktion aus Gleichung 4.9 entspricht. Ebenso wie im gewerkschaftlichen Monopolmodell hängt der lohnbestimmte Reallohn positiv von der Höhe der Beschäftigung ab, d. h. die lohnbestimmte Reallohnfunktion besitzt im Reallohn-Beschäftigungsdiagramm eine positive Steigung. Im Rahmen des "Right-to-Manage"-Modell erhält man daher ebenfalls eine mikroökonomische Fundierung für eine makroökonomische Lohnhypothese gemäß Gleichung 4.9.

Neben den "Right-to-Manage"-Modellen gibt es noch eine weitere Klasse von Verhandlungsmodellen, die *Modelle der effizienten Verhandlungen.*[97] Den Ausgangspunkt der Überlegungen zu den Modellen der effizienten Verhandlungen bildet die Frage, ob es sinnvoll ist, die Verhandlungen auf Punkte auf der Arbeitsnachfragekurve $(L^D(\sigma_0))$ zu beschränken. In Abbildung 4.2 sind für die Arbeitsnachfragefunktion $(L^D(\sigma_0))$, die Isogewinnlinien der Unternehmung $(\Pi_1 < \Pi_2)$ und die Indifferenzkurven der Gewerkschaft eingetragen$(I_1 < I_2)$. Für die Arbeitsnachfragefunktion wird dabei eine negative Steigung unterstellt. Da die Unternehmen Gewinnmaximierer sind, gibt die Arbeitsnachfragefunktion der Unternehmen das gewinnmaximale Beschäftigungsniveau für ein gegebenes Reallohnniveau wider. Zeichnet man die Isogewinnlinie der Unternehmen in das gleiche Reallohn-Beschäftigungsdiagramm ein, so müssen diese im Schnittpunkt mit

[97]Vgl. z.B.: Franz 1995 und McDonald/Solow 1981.

der Arbeitsnachfragefunktion ihr Maximum annehmen (Vgl.: Abbildung 4.2). Sowohl die Lohnhöhe als auch die Beschäftigung gehen in die Nutzenfunktion der Gewerkschaften ein, die Indifferenzkurven der Gewerkschaften haben folglich eine negative Steigung im Reallohn-Beschäftigungsdiagramm, da für die Gewerkschaften ein Trade-off zwischen Lohn- und Beschaftigungshöhe besteht.

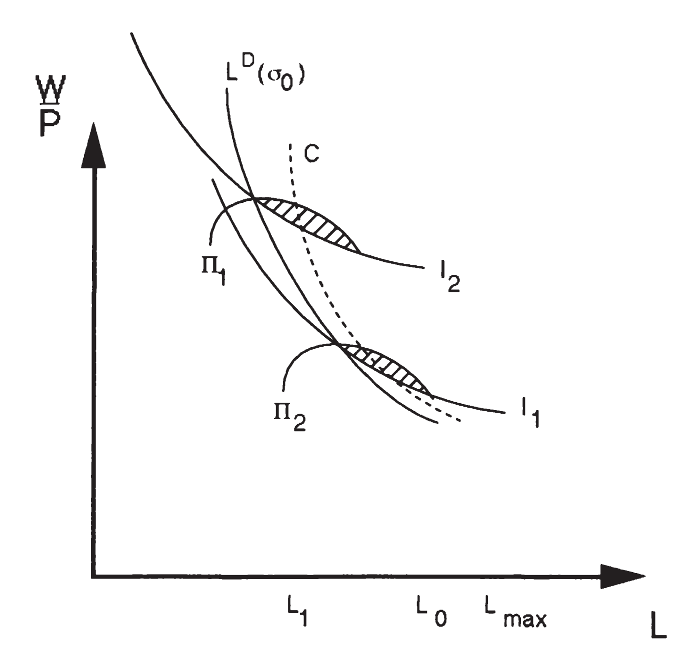


Abbildung 4.2: Modell der effizienten Verhandlungen

Da bei den "Right-to-Manage"-Modellen die Gewerkschaften die Löhne bestimmen und anschließend die Unternehmen die Beschäftigung festlegen, müssen die erreichbaren Lohn-Beschäftigungskombinationen auf der Arbeitsmarktkurve ($L^D(\sigma_0)$) liegen. Jedoch sind für beide Parteien höhere Nutzenniveaus erreichbar, ohne daß der andere Verhandlungspartner schlechter gestellt werden müßte: Das Ergebnis des "Right-to-Manage"-Modells ist folglich ineffizient,[98] da paretosuperiore Verhandlungsergebnisse

[98] Diese Argumentation hat eine lange Tradition und findet sich auch in den neueren Ansätzen zu den Verhandlungsmodellen. Jedoch ist sie in ihrer Allgemeinheit nicht unbestritten. Vgl.: Franz 1995, S.15; Manning 1994, S.430ff.; Layard/Nickell/Jackman 1991, S.112f.; Carlin/Soskice 1990, S.397ff.

im Bereich der durch die Isogewinnlinie und Indifferenzkurve geformten Linse möglich wären. Im Modell der effizienten Verhandlungen verhandeln nun die Gewerkschaften und die Unternehmen sowohl über die Lohnhöhe als auch über die Beschäftigung, so daß die in der Linse liegenden Reallohn-Beschäftigungskombinationen erreichbar werden. Die möglichen paretoeffizienten Verhandlungsergebnisse liegen auf einer Kontraktkurve (C), die den geometrischen Ort aller Tangentialpunkte zwischen den Isogewinnkurven der Unternehmen und den Indifferenzkurven der Gewerkschaften repräsentieren. Je nach Art und Form der gewerkschaftlichen Präferenzen ergibt sich für die Kontraktkurve (C) in einem Reallohn-Beschäftigungsdiagramm eine positive oder negative Steigung. Eine positive Steigung der lohnbestimmten Reallohnfunktion (WDRW) ergibt sich im Modell der effizienten Verhandlungen, "wenn Gewerkschaften bei günstiger Konjunktursituation nicht nur eine höhere Indifferenzkurve erreichen können (weil sich die Isogewinnlinien verändern), sondern auf einer Indifferenzkurve bei einer solch günstigen Situation dem Lohn ein größeres Gewicht beimessen als in einer Lage, wo es eher um Beschäftigungssicherung geht."[99]

Nachdem die verschiedenen Gewerkschaftstheorien vorgestellt worden sind, stellt sich die Frage nach der empirischen Relevanz der unterschiedlichen Ansätze. Das gewerkschaftliche *Monopolmodell* ist zwar als Ausgangspunkt einer Analyse geeignet und aufgund seiner Einfachheit von gewissem analytischen Wert, betrachtet man jedoch die Realität der Tariflohnverhandlungen, so ist zu konstatieren, daß die Gewerkschaften die Löhne nicht unilateral festsetzen und darüber hinaus allenfalls über die *Nominal*löhne, nicht aber über die *Real*löhne (mit)bestimmen. Das gewerkschaftliche Monopolmodell ist daher von den drei vorgestellten Modellen der Analyseansatz mit der geringsten empirischen Bedeutung.

Um die empirische Relevanz der beiden Verhandlungsmodelle zu klären, muß der Frage nachgegangen werden, worüber Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen verhandeln. Verhandeln sie nur über die Lohnhöhe, so dürfte das "Right-to-Manage"-Modell größere Realitätsnähe besitzen; finden die Verhandlungen jedoch über Lohnhöhe und Beschäftigung statt, ist das Modell der effizienten Verhandlungen realitätsnäher. Obwohl einige Autoren[100] zumindest implizite Verhandlungen über die Höhe der Beschäftigung annehmen, finden sich kaum Hinweise darauf, daß solche Verhandlungen in der Realität stattfinden.[101] Der Grund dafür, daß selten über die Höhe der Beschäftigung verhan-

---

und McDonald/Solow 1981, S.896ff..

[99]Franz 1995, S.15. Vgl. hierzu auch die Überlegungen in: Carlin/Soskice 1990, S.397ff..

[100]Vgl.: McDonald/Solow 1981 und 1985.

[101]Vgl.: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.91ff. und Oswald 1987.

delt wird[102], liegt darin, daß es in den meisten Firmen normalerweise nicht zu Entlassungen kommt und die Arbeitsplatzsicherheit für die meisten Beschäftigten recht hoch ist. Die beschäftigten Arbeitnehmer können, solange keine schwere Rezession eintritt, davon ausgehen, ihren Arbeitsplatz zu behalten. Anpassungen des Beschäftigungsniveaus finden im allgemeinen über die natürliche Fluktuationsrate und nicht über Kündigungen statt. Darüber hinaus ist zu beachten, daß Entlassungen meist in festgelegter Reihenfolge stattfinden, so daß nur die Arbeitnehmer der Randbelegschaft um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen. Die Kernbelegschaft genießt eine höhere Arbeitsplatzsicherheit und hat folglich an Verhandlungen über die Beschäftigungshöhe wenig Interesse.[103] Zusammenfassend kann daher festgestellt werden, daß dem Modell der effizienten Verhandlungen ebenfalls keine besonders hohe empirische Relevanz zukommt und das "Right-to-Manage"-Modell, die in der Bundesrepublik Deutschland herrschende Situation wohl am ehesten beschreibt.

4.2.3.2 Effizienzlöhne

Die lohnbestimmte Reallohnkurve wurde bisher entweder aus dem monopolistischen Verhalten der Gewerkschaften oder aber aus dem Verhandlungsprozeß zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beim Lohnfindungsprozeß erklärt. Im letzten Jahrzehnt sind jedoch eine Reihe von Argumenten entwickelt worden, die der *Arbeitgeberseite* bei der Bestimmung des Lohnsatzes eine größere Bedeutung zumessen. Diese Ideen sind unter dem Begriff der *Effizienzlohntheorien*[104] in die Arbeitsmarktliteratur eingegangen und entstanden aus dem Bemühen, eine mikroökonomische Erklärung für Lohnrigiditäten[105] und unfreiwillige Arbeitslosigkeit zu liefern.[106]

---

[102]Das momentan diskutierte Bündnis für Arbeit ist eher die Ausnahme von der Regel.

[103]Die Verhandlungen bei Volkswagen über die Verkürzung der Arbeitszeit und entsprechenden Beschäftigungsgarantien seitens der Unternehmensführung können eher als Ausnahme von der Regel interpretiert werden.

[104]Die Effizienzlohntheorien sind insbesondere von Akerlof, Lazear, Salop, Sharpio, Stiglitz und Weiss begründet worden. Übersichten über die Effizienzlohntheorien finden sich u.a. bei: Franz 1994b, S.296ff.; Franz 1993a, S.16ff.; Abb/Auer/Mirz 1992, Weiss 1991, Sesselmeier/Blauermel 1990. Eine Gegenüberstellung von Argumenten für und gegen die Effizienzlohntheorie findet sich u.a. bei: Lang/Kahn 1990 und Carmichael 1990.

[105]Hierbei wird von einem relativ speziellen Rigiditätsbegriff ausgegangen: Effizienzlöhne können nämlich sehr wohl schwanken. Sie stellen jedoch eine Art untere Schranke für die auf dem Arbeitsmarkt möglichen Löhne dar.

[106]Vgl.: Erke 1993, S.28ff. und Abb/Auer/Mirz 1992, S.972.

In der *Effizienzlohntheorie*[107] wird folglich diskutiert, warum gewinnmaximierende Unternehmen bei einem nicht geräumten Arbeitsmarkt möglicherweise keinen Anreiz zur Lohnreduktion haben.[108] Die der Effizienzlohntheorie zugrunde liegenden Argumente sollen im folgenden erläutert werden, wobei zu Beginn hervorgehoben werden muß, daß nicht behauptet werden soll, daß Effizienzlöhne flächendeckend für die gesamte Volkswirtschaft gezahlt werden. Effizienzlohnargumente können aber in bestimmten Sektoren der Volkswirtschaft und für bestimmte Arbeitnehmergruppen wichtig sein.

Generell gehen die Effizienzlohnmodelle davon aus, daß ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen heutigem Lohn und heutiger Arbeitsleistung existiert. Die zentrale Hypothese der Effizienzlohnmodelle ist daher, daß es einen positiven Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe und der Arbeitsproduktivität gibt, durch den es für die Unternehmen lohnend sein kann, einen höheren als den markträumenden Lohn zu zahlen.[109] Effizienzlohntheorien können folglich erklären, warum Unternehmen freiwillig höhere als die markträumenden Löhne zahlen. Aufgrund der Abhängigkeit der Arbeitsproduktivität von der Lohnhöhe haben die Unternehmen einen Anreiz "non-competitive compensating differentials" zu zahlen. Falls der Effizienzlohn über dem markträumenden Gleichgewichtslohn liegt, kommt es zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, die auch durch die Bereitschaft der Arbeitslosen für niedrigere Löhnen zu arbeiten, nicht beseitigt werden kann, da die Unternehmen an dem für sie optimalen Lohnsatz festhalten. Im Gleichgewicht wird, wenn der Effizienzlohnsatz über dem Gleichgewichtslohnsatz liegt, das Arbeitskräfteangebot die Nachfrage übersteigen.

In den Effizienzlohntheorien werden verschiedene Ursachen für die Abhängigkeit zwischen Löhnen und Arbeitsproduktivität diskutiert, so daß die Effizienzlohntheorien folgendermaßen unterteilt werden können:[110]

- Fluktuationskostenmodelle
  Die erste Gruppe von Effizienzlohnmodellen sind die sogenannten Fluktuationskostenmodelle, die in der englischsprachigen Literatur auch als Labour-Turnover Modelle bezeichnet werden. In diesen Modellen wird dargelegt, daß es für die Unternehmung vorteilhaft sein kann, einen höheren Lohn als den Gleichgewichtslohn zu zahlen, um die Fluktuationskosten zu senken.[111] In jedem Unternehmen gibt

[107]Vgl.: Franz 1993a, S.16.

[108]Vgl.: Akerlof/Yellen 1986, S.2.

[109]Vgl.: Kubon-Gilke 1990, S.23f..

[110]Vgl.: Akerlof/Yellen 1986, S.4ff., aber auch: Abb/Auer/Mirz 1992, S.973.

[111]Vgl.: Schlicht 1994b und 1978 sowie Salop 1979.

es eine bestimmte Fluktuation, da ständig Arbeitnehmer aus dem Produktionsprozeß ausscheiden und neue eingestellt werden. Durch die Fluktuation entstehen dem Arbeitgeber Kosten (z.B. Einarbeitungs- oder Kündigungskosten), die sich mit steigender Fluktuationsrate erhöhen. Eine hohe Fluktuationsrate impliziert darüber hinaus, daß der Anteil der unerfahrenen und noch nicht eingearbeiteten Arbeitnehmer vergleichsweise hoch ist und folglich die Durchschnittsproduktivität der Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens mit steigender Fluktuationsrate sinkt. Die Arbeitgeber haben daher ein originäres Interesse an einer geringen Mobilität. Die Zahlung von Effizienzlöhnen kann ein geeignetes Mittel zur Erreichung dieses Ziels sein, da die Kündigungsneigung der Arbeitnehmer mit steigendem Lohnsatz sinkt, und ein höherer Lohn ein Anreiz für eine längere Verweildauer im Unternehmen ist. Je höher nämlich der einem Arbeitnehmer gezahlte Lohn ist, desto niedriger wird die Wahrscheinlichkeit sein, daß er in einem anderen Unternehmen besser oder zumindest gleichwertig entlohnt wird. Handeln alle Unternehmer nach dieser Maxime, so wird das Lohnniveau allgemein über das markträumende Niveau ansteigen, so daß Arbeitslosigkeit entsteht, die ebenfalls zu einer Verminderung der Mobilität der Arbeitnehmer beiträgt. Es ist folglich für die Unternehmen rational, höhere als die markträumenden Löhne zu zahlen, um Fluktuationskosten zu senken.

- "Adverse Selection"-Modelle
  In dieser Klasse von Modellen wird davon ausgegangen, daß die Arbeitnehmer in bezug auf ihre Fähigkeiten und Produktivitäten heterogen sind und die Unternehmen die Produktivität der Bewerber um einen Arbeitsplatz in der Firma nicht oder nur unter hohen Kosten messen können. Im Zentrum der theoretischen Argumentation steht bei dieser Modellklasse folglich die *asymmetrische Informationsverteilung* über die Fähigkeiten und die Produktivität neuer Mitarbeiter. Durch die Zahlung von Effizienzlöhnen werden sich bei der Firma verstärkt die besseren, d.h. produktiveren Arbeitnehmer bewerben, so daß die Durchschnittsqualität der Bewerber steigt und eine Art *Selbstselektion* eintritt.

  Darüber hinaus ist noch ein weiterer Mechanismus erwähnenswert: Sollte der Arbeitnehmer einen im Vergleich zum Lohnangebot deutlich niedrigeren Anspruchslohn besitzen, wird er von der Unternehmung abgelehnt werden, da diese davon ausgeht, daß der Arbeitsplatzbewerber seinen Anspruchslohn in Abhängigkeit von seinen Fähigkeiten festsetzt. Ein niedriger Anspruchslohn könnte mithin ein Zeichen für die mangelnde Qualität eines Bewerbers sein. Der hohe Lohnsatz bewirkt folglich eine *Negativauslese* der Arbeitskräfte, da die Bereitschaft für

einen niedrigeren Lohn zu arbeiten, Zweifel an der Produktivität des Bewerbers aufkommen läßt.[112]

- "Shirking"- Modelle
  Der "Shirking"-Ansatz ist der meist diskutierte Ansatz der Effizienzlohntheorie. Ausgangspunkt der Überlegungen ist die Tatsache, daß die Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Täigkeiten ihren Arbeitseinsatz in bestimmten Grenzen variieren können, ohne gleich eine Entdeckung und damit die Entlassung fürchten zu müssen. Dies liegt daran, daß die zu leistende Arbeit in einem Arbeitsvertrag häufig nicht bis ins letzte Detail spezifiziert werden kann oder die Überwachung der Leistungsintensität (Monitoring) kostspielig ist. Weitere Probleme treten auf, da es aus juristischer Sicht ausgesprochen schwierig ist, den Arbeitseinsatz verbindlich festzulegen und aufgrund der zunehmenden gesellschaftlichen Arbeitsteilung, der immer häufiger auftretenden Teamarbeit und der zunehmenden Komplexität des Produktionsprozesses immer schwieriger wird, das Arbeitsergebnis einem einzelnen Arbeitnehmer zuzuordnen. In den "Shirking"-Modellen[113] der Effizienzlohntheorie wird folglich die Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich der Leistung der Arbeitskräfte im Produktionsprozeß thematisiert. Aufgrund dieser Spezifikations-, Zuordnungs- und Überwachungsprobleme haben die Arbeitnehmer einen Anreiz, am Arbeitsplatz zu "bummeln", und die Unternehmen werden im Rahmen ihrer Gewinnmaximierungsüberlegungen entsprechende Maßnahmen treffen, um dieses "Shirken" zu verhindern.[114] Das geeignete Instrument zur Überwindung dieses Anreizproblems ist in der "Shirking"-Variante der Effizienzlohnmodelle der Lohnsatz, da er die Arbeitnehmer einerseits zu höherer Leistungsintensität ansporn (Motivationsfunktion des Lohnes) und andererseits für den Arbeitnehmer die mit einer Entlassung verbundenen Kosten erhöht. Wird ein Arbeitnehmer nämlich beim "Shirken" erwischt, so wird er annahmegemäß sofort entlassen und muß mit erheblichen Einkommenseinbußen rechnen, wenn der in seiner Unternehmung gezahlte Lohn über dem markträumenden Niveau liegt, d.h. Arbeitslosigkeit vorliegt. Eine Entlassung ist für den Arbeitnehmer folglich mit Kosten verbunden,

[112]Vgl.: Franz 1995, S.19. Kritisch ist hierbei jedoch anzumerken, daß diese Negativauslese nur dann funktioniert, wenn die Arbeitnehmer diesen Mechanismus nicht durchschauen. Sollten die weniger produktiven Arbeitnehmer nämlich erkennen, daß ein niedriger Lohn Rückschlüsse auf ihre Produktivität zuläßt, werden sie einfach das Verhalten der produktiveren Arbeitnehmer immitieren und höhere Lohnforderungen stellen.

[113]Das Grundmodelle des Shirking-Ansatzes stammt von: Sharpiro/Stiglitz 1984, S.43-444.

[114]In der volkswirtschaftlichen Literatur hat sich der Begriff "Shirking" eingebürgert, in der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe "Shirking" und "Bummelei" synonym verwendet.

wodurch es für den Arbeitnehmer vorteilhaft ist, ordentlich zu arbeiten und nicht zu bummeln. Arbeitslosigkeit entsteht in den "Shirking"-Modellen, da die positiven Effekte eines höheren Lohnes für alle Unternehmen gelten und folglich die Firmen Arbeitsentgelte oberhalb des markträumenden Lohnniveaus abschließen werden.

- Soziologische Effizienzlohnmodelle
  Die soziologischen Effizienzlohnmodelle thematisieren die Verbesserung des Betriebsklimas und der Arbeitsproduktivität durch die Zahlung von Effizienzlöhnen. Mit den u.a. auf Akerlof zurückgehenden soziologischen Effizienzlohnmodellen[115], deren bekannteste Vertreter das "Gift-Exchange"-Modell und das "Fair-Wage-Effort"-Modell sind, werden soziologische Elemente in die ökonomische Theorie zur Erklärung von Lohnrigiditäten einbezogen. Diese Ansätze gehen davon aus, daß die Arbeitnehmer ihre Leistungsintensität reduzieren, wenn der gezahlte Lohn unter ein bestimmtes als "fair" angesehenes Niveau fällt.[116] Durch diesen interdisziplinären Ansatz können neue Erkenntnisse für die ökonomische Analyse gewonnen werden.

Effizienzlohntheorien sind zur Erklärung von Lohnrigiditäten und unfreiwilliger Arbeitslosigkeit gut geeignet und "surely one of the most promising directions of research at this stage."[117] Jedoch wurden auch eine Reihe von Kritikpunkten an den Effizienzlohntheorien hervorgebracht: Neben der Kritik an einzelnen Annahmen[118] in den verschiedenen Ansätzen der Effizienzlohntheorie, besteht einer der Hauptvorwürfe gegen diese Modelle darin, daß die Rolle des aktuellen Lohnes zur Lösung des Problems der asymmetrischen Informationen überbewertet wird.[119] Eine bessere Ausgestaltung von Arbeitsverträgen könnte die aus der Effizienzlohntheorie resultierende, mit Arbeitslosigkeit einhergehende, pareto-ineffiziente Gleichgewichtsallokation, durch eine pareto-effiziente Gleichgewichtsallokation bei Vollbeschäftigung ersetzen. Sowohl im "Shirking"-Modell als auch im Fluktuationskostenmodell dient die Lohnerhöhung nämlich dazu, den Arbeitnehmern zusätzliche Kosten bei einem für die Arbeitgeber ungünstigen Verhalten aufzubürden. Durch die geeignete Konstruktion von Arbeits-

---

[115]Die soziologischen Effizienzlohnmodelle bilden mittlerweile ein selbständiges Forschungsgebiet. Die Grundlagen stammen von Akerlof. Vgl.: Akerlof 1982, S. 543-569; Akerlof 1984, S.79-83; Akerlof/Yellen 1986; 1987 und 1990; vgl hierzu auch: Schlicht 1981a, S.125-127 und 1981b, S.337ff. sowie Miyazaki 1984, S.297-311.

[116]Vgl.: Akerlof/Yellen 1990, Kubon-Gilke 1990, S.56ff.; Solow 1990 und Schlicht 1992.

[117]Blanchard/Fischer 1989, S.463.

[118]So wurde u.a. der unendliche Zeithorizont der Nutzenmaximierung kritisiert.

[119]Vgl.: Abb/Auer/Mirz 1992,S.973. und Kubon-Gilke 1990, S.34f..

verträgen könnten solche Kosten jedoch auch erzeugt werden. So ist es denkbar, daß von jedem neu in die Firma Eintretenden eine *Eintrittsgebühr* erhoben wird, um sowohl freiwillige Kündigungen als auch Entlassungen durch das Unternehmen zu vermeiden. Das "Shirken" der Arbeitnehmer könnte z.B. auch durch die Zahlung einer Strafgebühr verhindert werden, die bei Entdeckung des Arbeitnehmers beim "Bummeln" fällig wird. In Bezug auf die Praktikabilität dieser Verfahrensweise ist festzustellen, daß eine solche Regelung entsprechend hohe Verschuldungsmöglichkeiten seitens der Arbeiter voraussetzt und ferner die Gefahr des "moral hazards" seitens der Unternehmung besteht. Eine ungerechtfertigte Kündigung könnte nämlich wegen des Erhalts der Strafprämie aus Sicht des Unternehmens profitabel sein. Gegen diese Argumentation läßt sich jedoch einwenden, daß das Unternehmen durch die Zahlung der Strafprämie an einen Fond keinen Anreiz zur ungerechtfertigten Entlassung mehr hat, derartige Vertragsbrüche in der Regel publik werden und für die betreffende Unternehmung mit Reputationseinbußen verbunden sein könnten.

Anstatt die Löhne generell zu erhöhen, könnte durch die Einführung eines mit steigender Betriebszugehörigkeit ansteigenden Lohnprofils - einer Senioritätsentlohnung - eine engere Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen erreicht werden. Zu Beginn ihrer Tätigkeit werden die Arbeitnehmer einen Lohn unterhalb ihres Wertgrenzproduktes erhalten, bei Bewährung werden sie nach einer bestimmten Zeitspanne jedoch oberhalb ihres Wertgrenzproduktes entlohnt. Während der Gegenwartswert der Lohnzahlungen dem markträumenden Niveau entsprechen kann und folglich Arbeitslosigkeit vermieden wird, entstehen für den "Shirker" im Falle der Entlassung höhere Kosten, da er bei Entlassung das "Eintrittsgeld" in Form der anfänglich niedrigeren Entlohnung verliert und bei der neuen Firma wieder im unteren Teil der Lohnskala zu arbeiten beginnt, da auch dort nach Betriebszugehörigkeit entlohnt wird. Zur Vermeidung der Bummelei lassen sich auch nicht-monetäre Anreize setzen, indem im Rahmen einer Tournamententlohnung die produktivsten Arbeitnehmer auch die besten Beförderungs- und Aufstiegschancen erhalten. Es wird folglich eine Art Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmern initiiert.

Trotz der vorgebrachten Kritik besitzen Effizienzlohnüberlegungen sowohl aus theoretischer als auch empirischer Sicht ein hohes Maß an Plausibilität und können relativ gut in den ökonomischen Analyserahmen eingebaut werden, um zur Fundierung eines steigenden Verlaufs der lohnbestimmten Reallohnfunktion einen Beitrag zu leisten. Die Integration von Effizienzlohnüberlegungen soll anhand der beiden bedeutendsten Effizienzlohntheorien, dem Labour-Turnover-Ansatz und dem "Shirking"-Modell vorgenommen werden.[120]

---

[120]Vgl.: Carlin/Soskice 1990, S.402ff..

Salop[121] und andere Autoren haben in den *Labour-Turnover-* oder *Fluktuationskostenmodellen* darauf hingewiesen, daß Arbeitgeber deswegen höhere als die markträumenden Löhne zahlen könnten, um Kündigungen von Arbeitnehmern zu verhindern und die ihnen entstehenden Fluktuationskosten zu verringern. Die Grundidee der Fluktuationskostenmodelle soll an einem einfachen Beispiel in den Analyserahmen eingebunden werden: Wenn neue Arbeitnehmer eingestellt werden, müssen sie zunächst für die ihnen übertragenen Aufgabenbereiche in der Unternehmung qualifiziert werden. Es entstehen daher der Unternehmung Ausbildungskosten (TC), die sich aus den Trainingskosten pro Arbeitnehmer (c^t) mal der Anzahl der neu eingestellten Personen (N) zusammensetzen.[122]

$$TC = c^t N. \tag{4.23}$$

In dem hier dargestellten Fluktuationskostenmodell wird ferner davon ausgegangen, daß die Zahl derjenigen, die in einer bestimmten Zeitspanne kündigen, von dem in der Unternehmung gezahlten Reallohnsatz (w) und dem außerhalb der Unternehmung bestimmten Reservationslohn (z) abhängt. Je höher der Lohnsatz der Unternehmung (w) und desto geringer der Reservationslohn (z) ist, desto niedriger wird die Gesamtzahl der Kündigungen (Q) sein. Es gilt daher:

$$Q = q(\underbrace{w}_{-}, \underbrace{z}_{+})L. \tag{4.24}$$

Wenn die Unternehmung eine konstante Belegschaft haben will, muß die Zahl der Neueinstellungen (N) gleich der Zahl der Kündigungen sein und somit die folgende Gleichgewichtsbedingung eingehalten werden:

$$N = q(w, z)L. \tag{4.25}$$

Die Unternehmung minimiert ihre Gesamtkosten (C) mit Hilfe des folgenden Minimierungskalküls:

$$\min_w C = wL + TC = wL + c^t q(w, z)L. \tag{4.26}$$

Aus Gleichung 4.26 ist ersichtlich, daß eine Unternehmung mit hohem (niedrigem) Lohnsatz (w) niedrige (hohe) Trainingskosten haben wird. Es besteht daher ein Tradeoff zwischen Lohnhöhe und Trainingskosten. Die Lösung des Minimierungsproblems führt zu folgender Bedingung

$$1 = -c^t \frac{dq}{dw} = -c^t q_W. \tag{4.27}$$

[121]Vgl.: Salop 1979, S.117ff..

[122]Aus Vereinfachungsgründen wurde der Index (i) für eine einzelne Unternehmung weggelassen.

Der Arbeitgeber wird folglich den Lohn solange erhöhen, bis die zusätzlich entstandenen Lohnkosten pro Arbeitnehmer von einer Lohnerhöhung um eine Einheit (linke Seite von Gleichung 4.27) gleich den Einsparungen der Trainingskosten für die Erhöhung des Lohnes (w) um eine Einheit ist (rechte Seite der Gleichung 4.27).

Nimmt man für die Funktion $q(w,z)$ die Form $q = a - kw^{\alpha}z^{1-\alpha}$ an, wobei a und k positive Konstanten sind und α die Elastizität der Kündigungsrate in Abhängigkeit von dem Verhältnis (w/z) darstellt[123], so erhält man unter Berücksichtigung des Reservationslohnes $z = (1-U)w^{*} + Ub$ (Vgl.: Gleichung 4.12) und unter der Annahme, daß in allen Unternehmen der gleiche Lohnsatz (d.h. $w^{*} = w$) gezahlt wird, den folgenden geschlossenen Ausdruck für die lohnbestimmte Reallohnkurve:

$$w = \frac{W}{P} = \frac{(\tau\alpha k)^{\frac{1}{1-\alpha}}U}{1-((\tau\alpha k)^{\frac{1}{1-\alpha}}(1-U))}b. \tag{4.28}$$

Mit der Vereinfachung $\gamma = (\tau\alpha k)^{\frac{1}{1-\alpha}}$ ergibt sich schließlich:[124]

$$w = \frac{W}{P} = \frac{U}{U-(1-\frac{1}{\gamma})}b. \tag{4.29}$$

Wie aus Gleichung 4.29 hervorgeht, ergibt sich in diesem Effizienzlohnmodell - wie im gewerkschaftlichen Monopolmodell (Vgl.: Gleichung 4.15) - im Reallohn-Beschäftigungsdiagramm eine positive Steigung der lohnbestimmten Reallohnfunktion. Mit steigender Arbeitslosigkeit sinkt folglich auch im Fluktuationskostenmodell der geforderte Reallohn.

Neben dem "Turnover"-Modell kann auch das "Shirking"-Modell zur mikroökonomischen Fundierung einer steigenden Reallohnkurve benutzt werden.[125] In der hier vorgestellten Version des "Shirking"-Modells wird auf das Modell von Shapiro und Stiglitz[126] zurückgegriffen und angenommen, daß es eine bestimmte Anzahl identischer Arbeitnehmer gibt, deren Nutzenfunktion positiv von dem Reallohn (w) und negativ vom Arbeitseinsatz (e) abhängt.

$$v = v(\underbrace{w}_{+}, \underbrace{e}_{-}) = w - e. \tag{4.30}$$

[123] Vgl.: Carlin/Soskice 1990, S.403.

[124] Vgl.: Carlin/Soskice 1990, S.404.

[125] Vgl.: Franz 1995, S.18; Layard/Nickell/Jackman 1991, S.161ff. und Carlin/Soskice 1990, S.404ff..

[126] Vgl.: Shapiro/Stiglitz 1984, S.433ff..

Ein Arbeitsloser erhält die Arbeitslosenunterstützung (b). Zur Vereinfachung der Analyse soll ein beschäftigter Arbeitnehmer bei der Wahl der Leistungsintensität nur zwischen zwei möglichen Zuständen wählen können: Entweder arbeitet er mit einer gegebenen Arbeitsanstrengung($e > 0$) oder er arbeitet überhaupt nicht ($e = 0$) und produziert deshalb auch nichts. Wenn ein Arbeitnehmer sich entscheidet zu "Shirken", wird er pro Zeiteinheit mit der Wahrscheinlichkeit (m) beim Faulenzen erwischt und daraufhin sofort entlassen. Darüber hinaus wird unterstellt, daß es eine exogen vorgegebene Fluktuationsrate (k) gibt, die unabhängig von der Arbeitsanstrengung ist. Aus Gleichung 4.30 geht hervor, daß ein bummelnder Arbeitnehmer, einen Nettonutzen in Höhe des Reallohnes (w) (e=0) hat, während der nicht-bummelnde Arbeitnehmer einen niedrigeren Nutzen ($w - e$) besitzt, da der negative Nutzen der Arbeitsanstrengung (e) vom Lohn abgezogen werden muß.

Das *Ziel* der Arbeitnehmer ist es, den Gegenwartswert ihres Nutzens über einen unendlichen Zeithorizont zu maximieren, wobei r den Abzinsungs- bzw. Diskontierungsfaktor angibt. Aus dem Nutzenmaximierungskalkül der Arbeiter ergeben sich die folgenden Gleichungen[127] (mit V_U= Gesamtnutzen eines Arbeitslosen, V_E^S= Gesamtnutzen eines beschäftigten "Shirkers", V_E^N=Gesamtnutzen eines beschäftigten Fleißigen):

$$rV_E^S = w + (k+m)(V_U - V_E^S), \tag{4.31}$$

$$rV_E^N = w - e + k(V_U - V_E^N). \tag{4.32}$$

Umformungen der beiden Gleichungen nach V_E^S und V_E^N ergeben:

$$V_E^S = \frac{w + (k+m)V_U}{r + k + m}, \tag{4.33}$$

$$V_E^N = \frac{(w-e) + kV_U}{r + k}. \tag{4.34}$$

Da der "shirkende" Arbeitnehmer keinen Output produziert, muß der Arbeitgeber seinen Lohn so setzen, daß es für den Arbeitnehmer rational ist, nicht zu bummeln. Das heißt, daß der Nutzen für den Arbeitnehmer im Fall des "Shirkens"(V_E^S) kleiner sein muß, als im Fall des fleißigen Arbeitens (V_E^N). Diese Bedingung, die sogenannte "No-shirking-Condition", ergibt mit Hilfe von 4.33 und 4.34:

$$w_{NSC} = w \geq rV_U + (r + k + m)\frac{e}{m}. \tag{4.35}$$

[127]Die hier vorgestellte Darstellung basiert auf der Idee, daß die Maximierung des Gesamtnutzenstromes äquivalent zu der Maximierung eines geglätteten durchschnittlichen Nutzenstroms mit insgesamt gleichen Gesamtnutzen ist. Die folgenden Gleichungen sind die Lösungen der bei dieser Herleitung verwendeten Integrale. Vgl.: Kubon-Gilke u.a. 1995, S.264ff.; Weiss 1991, S.76ff. und Shapiro/Stiglitz 1984, S.433ff.

Wie aus Gleichung 4.35 hervorgeht, ist der Lohnsatz (w_{NSC}), der Faulenzen verhindert, um so größer,

- je höher der Nutzen bei Arbeitslosigkeit (V_U) ist,
- je geringer die Wahrscheinlichkeit (m) ist, beim "Shirken" entdeckt zu werden,
- je höher der Abzinsungsfaktor (r) ist,
- je höher die exogene Entlassungsrate (k) ist,
- je höher die Arbeitsanstrengung (e) ist.

Jede Firma wird den Lohn so wählen, daß die "No-Shirking-Condition" gerade eingehalten wird, da andernfalls kein Output produziert wird. Um die möglichen Gleichgewichte zu bestimmen, muß noch V_U bestimmt werden.

$$rV_U = b + a(V_E - V_U). \tag{4.36}$$

Hierbei bezeichnet a die Wiedereinstellungsrate und V_E ist der Nutzen eines Beschäftigten, der im Gleichgewicht V_E^N ergeben muß. Mit Hilfe von Gleichung 4.34 und 4.36 ergibt sich dann:

$$rV_U = \frac{(w-e)a + b(k+r)}{a+k+r}. \tag{4.37}$$

Setzt man 4.37 in die "No-Shirking-Condition" ein, ergibt sich:

$$w \geq b + e + \frac{e(a+k+r)}{m}. \tag{4.38}$$

Im Gleichgewicht bleibt die Beschäftigung konstant, so daß in jeder Periode (kL) Personen arbeitslos werden und ($a(L^S - L)$) Arbeitslose einen neuen Job finden. Es gilt daher: $a = \frac{kL}{L^s - L}$. Mit Hilfe der Arbeitslosenrate $U = \left(\frac{L^S - L}{L}\right)$ ergibt sich schließlich der Verlauf der auf dem "Shirking"-Modell beruhenden lohnbestimmten Reallohnfunktion zu:[128]

$$w \geq b + e + \frac{e}{m}\left(\frac{kL^S}{L^S - L} + r\right) = b + e + \left(\frac{e}{m}\right)\left(\frac{k}{U} + r\right) = w_{NSC}. \tag{4.39}$$

Wie aus Gleichung 4.39 ersichtlich, ist das "Shirking"-Modell mit Vollbeschäftigung inkompatibel, da der Lohnsatz gegen unendlich strebt, je näher die Arbeitslosigkeit gegen Null geht. Im Sinne des "Shirking"-Modells ist Arbeitslosigkeit eine "worker

[128] Vgl. hierzu: Kubon-Gilke u.a. 1995, S.266; Carlin/Soskice 1990, S.404ff. und Shapiro/Stiglitz 1984.

discipline device“[129], da bei Vollbeschäftigung keine wirksame Strafe gegen die Bummelei existiert, weil jeder Arbeitslose sofort wieder eine neue Stelle findet. Es ist daher im eigenen Interesse der Unternehmen und vollkommen rational, einen höheren als den markträumenden Lohnsatz zu zahlen. Wie aus Gleichung 4.39 ferner hervorgeht, ergibt sich auch im "Shirking"-Modell das Resultat, daß die lohnbestimmte Reallohnfunktion im Reallohn-Beschäftigungsdiagramm einen steigenden Verlauf hat.

4.2.4 Zwischenfazit

Nach der Darstellung des Analyserahmens und der mikroökonomischen Fundierung der preis- und lohnbestimmten Reallohnfunktion stellt sich die Frage, welches die bedeutendsten Charakteristika der dargestellten Theorie sind, welche Vorteile mit diesem Modell verbunden sind und wie im weiteren Verlauf der Untersuchung verfahren wird.

Das *Hauptcharakteristikum* des vorgestellten Analyserahmens liegt darin, daß eine gleichgewichtige Unterbeschäftigungssituation vorliegt, da das Gleichgewicht nicht isoliert durch Arbeitsangebot und Nachfrage bestimmt wird, sondern institutionelle Regelungen und Praktiken der Lohnbildung das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. So bestimmt das Preissetzungsverhalten der Unternehmen, die benutzte Technologie, die Besteuerung der Unternehmen und die Regulierungen des Arbeitsmarktes die Lage der preisbestimmten Reallohnfunktion mit, während institutionelle Regelungen und soziale Arrangements über die Lage der lohnbestimmten Reallohnfunktion die Höhe der gleichgewichtigen Arbeitslosenquote (NAIRU) beeinflussen. Neben diesen Faktoren wird die NAIRU auch durch die individuellen Präferenzen und die indirekte Besteuerung des Einkommens über die Lage der aggregierten, individuellen Arbeitsangebotsfunktion beeinflußt. Die sich aus dem Schnittpunkt von lohn- und preisbestimmter Reallohnfunktion ergebende gleichgewichtige Arbeitslosenquote (NAIRU) hat daher strukturellen Charakter.

Der *Vorteil* des dargestellten Analyserahmens liegt darin, daß er die Diskussion unterschiedlicher Aspekte des Problembereichs "Arbeitslosigkeit" erlaubt, da er einerseits flexibel genug ist, unterschiedliche Richtungen ökonomischen Denkens aufzunehmen und andererseits aber doch präzise genug ist, um Mißverständnisse aufgrund von unterschiedlich gebrauchten Begriffen und Definitionen zu verhindern.[130] Darüber hinaus ermöglicht der dargestellte Modellrahmen, Arbeitslosigkeit und Inflation als die beiden wichtigsten ökonomischen Herausforderungen *gemeinsam* zu analysieren.

---

[129] Shapiro/Stiglitz 1984, S.433.

[130] Vgl.: Franz 1992a, S.5 und Franz 1994b,S.345ff..

Tabelle 4.2: Geschätzte NAIRU-Werte für die Bundesrepublik Deutschland.

Autor	Zeitraum	geschätzte NAIRU
Coe (1985)	1971-1975	2,0
Franz (1987d)	1970-1974	1,9
	1975-1979	4,2
	1986	5,7
Franz und Hofmann (1990)	1987	5,5
Franz und Gordon (1993)	1973-1990	6,2
Funke (1991)	1961-1965	3,2
	1966-1970	5,8
	1971-1975	2,5
	1976-1980	6,1
	1981-1985	7,6
	1986-1988	9,0
Layard/Nickell (1985b)	1979-1982	3,3
Layard u.a. (1986)	1976-1980	3,7
	1981-1983	5,3
OECD (1986)	1971-1976	1,1
	1977-1982	3,1
	1983-1987	6,0
Schultze (1987)	1979-1982	4,3
	1981-1983	5,0
	1983-1987	6,5

Quelle: Franz 1994b, S.357; Funke 1991, S.528.

Ziel der weiteren Analyse ist es, die Gründe der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland in einem einheitlichen theoretischen Kontext zu analysieren. Die tatsächlich zu beobachtende Arbeitslosigkeit weicht jedoch auf Grund einer Reihe von auf den Gütermärkten wirkenden Schocks sowie friktioneller und konjunktureller Entwicklungen von dem Gleichgewichtswert der NAIRU ab. Die tatsächlich zu beobachtende Arbeitslosigkeit entspricht folglich nicht immer der NAIRU, und die Betrachtung der Arbeitslosenzahlen und der Arbeitslosenquoten gibt zunächst noch keinen Hinweis auf die Höhe der gleichgewichtigen Arbeitslosenquote. Zwangsläufig stellt sich deshalb die Frage, ob aus der theoretischen Analyse der Entwicklung der NAIRU Rückschlüsse auf die Ursachen der Arbeitslosigkeit gezogen werden können. Diese Frage ist jedoch positiv zu beantworten, da der Arbeitsmarkt zwar normalerweise nicht im Gleichgewicht ist, aber wie jeder andere Markt auch, zu diesem Gleichgewichtswert tendiert.

Diese Aussage läßt sich gut an der Parallelentwicklung zwischen Arbeitslosigkeit und NAIRU veranschaulichen: Wie in Kapitel 2 dargestellt, kam es in den siebziger und achtziger Jahren in der Bundesrepublik Deutschland zu einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeitszahlen. Über die Entwicklung der NAIRU sind von verschiedenen Autoren ebenfalls eine Reihe von Schätzungen vorgenommen worden.[131] Von Coe[132] wurden schon Mitte der achtziger Jahre Schätzungen zur Höhe der NAIRU für die USA, Japan, Frankreich, Großbritannien, Italien, Kanada, Österreich, die Niederlande und Deutschland durchgeführt, die für die Bundesrepublik Deutschland in allen von Coe benutzten Spezifikationen eine Erhöhung der NAIRU im Zeitraum 1967-1983 auswiesen. Ebenso wie Coe berechneten Funke, Schultze, Layard u.a, Franz, Franz und Hofmann, Franz und Gordon und die OECD NAIRU-Werte für die Bundesrepublik Deutschland (Vgl.: Tabelle 4.2).[133] Die Ergebnisse dieser ökonometrischen Schätzungen über die Höhe der NAIRU variieren zwar in Abhängigkeit von den empirischen Spezifikationen der einzelnen Modelle etwas, das Grundmuster eines starken Anstiegs der NAIRU in den siebziger und achtziger Jahren ist jedoch in allen Studien durchweg erkennbar. Festzuhalten bleibt daher, daß es parallel zur Zunahme der tatsächlichen Arbeitslosenraten (Vgl.: Kapitel 2) zu einem Anstieg der NAIRU kam. Die theoretische Analyse der Gründe für ein Ansteigen der NAIRU im Rahmen des vorgeschlagenen ökonomischen Analyserahmens kann daher wichtige Hinweise und Erklärungsmuster für das Entstehen von Arbeitslosigkeit im allgemeinen geben.

4.3 Ursachen der Arbeitslosigkeit

In den letzten Jahrzehnten scheinen sich auf den europäischen Arbeitsmärkten strukturelle Veränderungen bemerkbar zu machen, die zu der zuvor beschriebenen parallelen Entwicklung von Arbeitslosigkeit und NAIRU geführt haben. Die Gründe für diese Entwicklungen werden im folgenden untersucht, wobei wie folgt vorgegangen wird: Zunächst werden die möglichen *exogenen Gründe für ein Ansteigen der Arbeitslosigkeit und der NAIRU* vorgestellt, anschließend wird auf die Bedeutung *institutioneller*

---

[131] Vgl.: Layard u.a. 1986, S.47-48; Grupp 1986, S.55ff.; Fallon/Verry 1988, S.288-290; Carlin/Soskice 1990, S.440; Funke 1991, S.528 und Grassinger 1993, S.19ff..

[132] Vgl.: Coe 1985, S.113.

[133] Für die Europäische Gemeinschaft wurden ebenfalls umfangreiche Schätzungen von Layard u.a. vorgenommen. Auch für die Länder der europäischen Gemeinschaft zeigt sich ein starker Anstieg der NAIRU zwischen 1966 und 1983. Vgl.: Franz 1994b, S.357; Grassinger 1993, S.19ff.; Franz/Gordon 1993; Funke 1991; Franz/Hofmann 1990; Schultze 1987; OECD 1986; Layard u.a. 1986, S.47-48; Coe 1985 und Layard/Nickell 1985b.

Regelungen und Arrangements eingegangen, um zum Abschluß auch die auf den Arbeitsmärkten möglicherweise bestehenden *Hysterese- und Persistenzeffekte* zu analysieren. Hierbei ist darauf hinzuweisen, daß die Darstellung der verschiedenen Ursachen der Arbeitslosigkeit in diesem Analyserahmen noch nichts über die empirische Relevanz der einzelnen Bestimmungsfaktoren aussagt. An geeigneten Stellen werden hierzu jedoch Hinweise gegeben.[134]

4.3.1 Exogene Gründe

Zunächst werden die möglichen exogenen Ursachen einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit und der NAIRU untersucht. In diesem Zusammenhang werden nachfrage- und angebotsseitige Störungen sowie Veränderungen in den institutionellen Regulierungen und Arrangements untersucht[135], wobei darauf hinzuweisen ist, daß über die Exogenität dieser Faktoren durchaus diskutiert werden kann, da sich z.B. Rohstoffpreise nicht vollkommen losgelöst von ökonomischen Tatbeständen bilden,[136] sondern in umfassenderen Modellen durchaus endogen bestimmt werden könnten. Generell handelt es sich jedoch bei den in diesem Abschnitt untersuchten Gründen für den Anstieg der Arbeitslosigkeit um Faktoren, die im Gegensatz zu den im darauffolgenden Kapitel diskutierten Persistenz- und Hystereseeffekten im benutzten Analyserahmen nicht modellimmanent erklärt werden oder primär der politischen, rechtlichen und ökonomischen Rahmensetzung unterliegen.

4.3.1.1 Nachfrageschocks

Eine wichtige Ursache für Arbeitsmarktprobleme können Schwankungen in der gesamtwirtschaftlichen *Nachfrage* sein.[137] Dieser Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage ist im idealtypischen Fall ein zeitlich befristetes Problem, das zu konjunktureller Arbeitslosigkeit führt. Konjunkturelle Nachfrageeinbrüche und keynesianische Arbeitslosigkeit können daher problemlos in den Analyserahmen integriert werden. Ein solcher Nachfrageeinbruch ist in Abbildung 4.3 dargestellt.

---

[134]Vgl. hierzu auch: Bean 1994a, S.573ff.; Bean 1994b, S.523ff.; Franz 1992a, S.13ff. und 1994b, S.345ff..

[135]Vgl. hierzu die vier Forderungen an die Arbeitsökonomie von Siebert (1995, S.256.).

[136]Vgl.: Franz 1995, S.23.

[137]Vgl. z.B.: Bean 1994a, S.584; Mussel/Pätzold 1993, S.37ff. und Samuelson/Nordhaus1987, S.157ff..

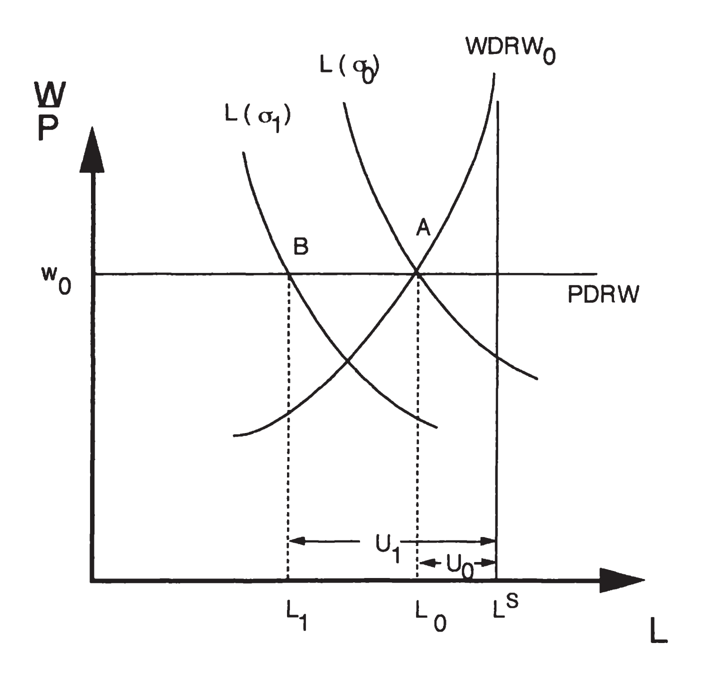


Abbildung 4.3: Wirkung von Nachfrageschocks

Ein kontraktiver Impuls führt, da die Nachfrage nach Arbeit eine abgeleitete Nachfragefunktion ist, zu einer Linksverschiebung der Arbeitsnachfragefunktion der Unternehmen ($L^D(\sigma_0) \rightarrow L^D(\sigma_1)$). Es wird, wenn die Reallöhne kurzfristig konstant bleiben, der Punkt B erreicht, bei dem sich ein geringeres Beschäftigungsniveau (L_1) und eine höhere Arbeitslosigkeit (U_1) einstellt. Da jedoch die kurzfristigen Nachfrageschwankungen die Lage der PDRW- und der WDRW-Kurve nicht verändern, wird sich nach dem Wegfall des Nachfrageschocks wieder das ursprüngliche Gleichgewicht A einstellen.

Zur Bekämpfung dieser Form der Arbeitslosigkeit gelten die gleichen Überlegungen wie im traditionellen IS-LM-Modell.[138] Zur Stützung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage und zur Reduktion dieser Form von Arbeitslosigkeit kann der Staat eine expansive Geld- oder Fiskalpolitik betreiben. Die Nachfragekurve würde sich in einem solchen Fall nach rechts verschieben. Langfristig würde sich jedoch wieder die NAIRU einstellen.

Ebenfalls auf der Nachfrageseite sehen Appelbaum und Schettkat die Ursache für die bestehende Arbeitslosigkeit. Jedoch handelt es sich im Gegensatz zur oben darge-

[138]Vgl. hierzu z.B.: Mussel/Pätzold 1993, S.44ff..

stellten Analyse in ihrem Modell nicht um ein kurzfristiges, konjunkturelles, sondern um ein langfristiges, strukturelles Phänomen. Ihrer Meinung nach spricht nämlich vieles dafür, "daß die grundlegende Ursache für den Weg von der Vollbeschäftigung in die Arbeitslosigkeit im endogenen Entwicklungsprozeß der Industriegesellschaften selbst liegt."[139] Die zentrale These der Analyse Appelbaums und Schettkats lautet, daß die in allen Industrieländern entstehende Beschäftigungslücke durch einen endogenen Entwicklungsprozeß entsteht, da in den Industrieländern eine *Sättigung nach langfristigen Konsumgütern* erreicht ist.[140] In einem Zwei-Sektoren Modell zeigen Appelbaum und Schettkat, daß die Wohlstandssteigerung in den sechziger Jahren durch eine positive Rückkopplung zwischen Produktnachfrage, Löhnen und Produktivität im industriellen Sektor zustande kam. In den achtziger Jahren wurde diese Wohlstandsspirale jedoch an der Stelle der Produktnachfrage durchbrochen, so daß eine zunehmende Beschäftigungslücke entstand.[141] Würde man versuchen, diese Überlegungen in den Analyserahmen zu integrieren, so würde sich nicht nur die Arbeitsnachfragefunktion der Unternehmen kurzfristig verschieben, sondern auch die preis- und lohnbestimmte Reallohnfunktion, so daß sich langfristig ein höherer NAIRU-Wert einstellen würde.

4.3.1.2 Angebotsschocks

Neben Nachfrageschwankungen könnten auch angebotsseitige Störungen für den Anstieg der Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht werden. Angebotsseitige Störungen sind z.B. veränderte *Terms of Trade*, Veränderungen des Weltzinsniveaus und Rohstoffpreiserhöhungen, wobei insbesondere die *Ölpreisschocks* in den 70er und 80er Jahren als eine potentielle Ursache für das sprunghafte Ansteigen der Arbeitslosigkeit in dieser Zeit genannt werden.[142] Die erhöhten Preise für importierte Güter und Dienstleistungen bei den Inputfaktoren (bzw. Konsumgütern) führen je nach Anteil dieser Güter am gesamten Güterbündel zu Verschiebungen der lohn- und preisbestimmten Reallohnfunktion. Die Wirkung von Angebotsschocks kann mit Hilfe von Abbildung 4.4 verdeutlicht werden. Die Ausgangssituation soll durch ein langfristiges Gleichgewicht im Punkt A gekennzeichnet sein, in dem sich eine gleichgewichtige Arbeitslosigkeit in Höhe vo U_0 eingestellt hat. Angebotsseitige Störungen beinflussen nun sowohl die preisbestimmte Reallohnfunktion als auch die lohnbestimmte Reallohnfunktion.

[139] Appelbaum/Schettkat 1994, S.193.

[140] Vgl.: Sadowski/Scheider 1994, S.10ff. und Appelbaum/Schettkat 1994, S.197.

[141] Vgl.: Appelbaum/Schettkat 1994, S.197.

[142] Vgl. z.B.: Franz 1995, S.23; Bean 1994a, S.588; Oswald 1994, S.19; Franz 1992a, S.14; Bruno/Sachs 1985; Bean/Layard/Nickell 1986; Coe 1985; Layard/Nickell 1985b, 1986 und Hamilton 1983, S.228ff..

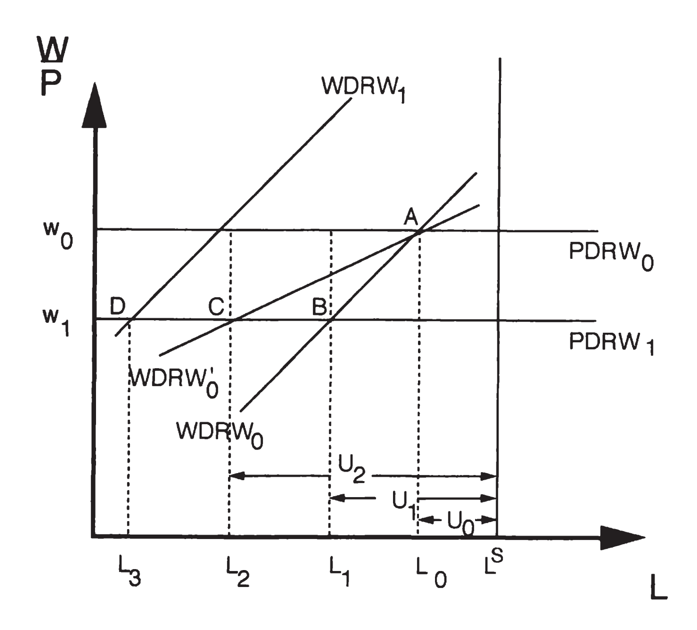


Abbildung 4.4: Wirkung von Angebotsschocks

Zunächst wird die Wirkung dieser Angebotsschocks auf die preisbestimmte Reallohnfunktion (WDRW) betrachtet: Unter sonst gleichen Bedingungen führt z.B. eine Verteuerung der Rohstoffe zu einer geringeren Arbeitsnachfrage in Abhängigkeit von der Substitutionselastizität zwischen Rohstoffen und anderen Inputfaktoren. Die Importgrenzkosten, auf die der Mark-up erhoben wird, steigen, so daß die Unternehmen versuchen werden, die höheren Rohstoffpreise über höhere Verkaufspreise auf ihre Kunden abzuwälzen. Ein höherer Rohstoffpreis wirkt sich somit auf das Gewinnmaximierungskalkül der Unternehmen aus und führt zu einer Verlagerung der preisbestimmten Reallohnfunktion nach unten (von $PDRW_0$ nach $RDRW_1$). Aufgrund der gestiegenen Preise wird der Reallohn sinken (von w_0 auf w_1) und sich eine neue gleichgewichtige Arbeitslosigkeit einstellen (Bei $WDRW_0$ U_1). Je größer der Angebotsschock ist, desto stärker wird folglich auch die gleichgewichtige Arbeitslosenquote ansteigen. Jedoch hängt das Ausmaß des Anstiegs der Arbeitslosigkeit nicht nur von der Verschiebung der preisbestimmten Reallohnfunktion, sondern auch von der Steigung der lohnbestimmten Reallohnfunktion ab. Je steiler sie verläuft, desto geringer ist die Zunahme der Arbeitslosigkeit. Wie Abbildung 4.4 zu entnehmen ist, steigt die Arbeitslosigkeit

bei einer steileren lohnbestimmten Reallohnfunktion ($WDRW_0$) nur um ($U_1 - U_O$) an, während bei einer flacheren lohnbestimmten Reallohnfunktion ($WDRW_0'$) sich die Arbeitslosigkeit um ($U_2 - U_O$) erhöht.

Wenn die preisbestimmte Reallohnfunktion eine leicht negative Steigung besäße, wäre bei der steileren lohnbestimmten Reallohnfunktion ($WDRW_0$) auch das sich im Gleichgewicht einstellende Reallohnniveau niedriger als bei einer flacheren lohnbestimmten Reallohnfunktion ($WDRW_0'$). Eine steilere Reallohnfunktion bedeutet somit, daß der Reallohn stärker auf eine veränderte Arbeitslosenquote reagiert. Dies ist die theoretische Grundlage der von vielen Autoren vertretenen Ansicht, daß unterschiedliche "Reallohnflexibilitäten" für die unterschiedlichen Beschäftigungsentwicklungen nach den Ölpreisschocks in einigen Ländern ursächlich sind.[143] Die empirischen Untersuchungen bezüglich des Ausmaßes von Reallohnflexibilitäten divergieren jedoch erheblich.[144]

Der beschriebene Mechanismus würde noch verstärkt werden, wenn versucht würde, die mit dem exogenen Angebotsschock einhergehende Reallohneinbuße rückgängig zu machen. Wenn z.B. die Gewerkschaften versuchen, die durch die Ölpreiserhöhungen verursachten Reallohneinbußen zu kompensieren, so verschiebt sich - zusätzlich zur Verschiebung der preisbestimmten Reallohnfunktion - auch die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach oben ($WDRW_0 \rightarrow WDRW_1$). Das sich unter diesen Bedingungen ergebende langfristige Gleichgewicht ist durch den Punkt D gekennzeichnet, in dem die Beschäftigung sogar bis auf L_3 zurückgeht.

Die empirische Bedeutung erhöhter Rohstoff(öl)preise ist in einer Reihe von Studien untersucht worden. Hamilton[145] hat festgestellt, daß fast alle Rezessionen in Amerika mit einem Ansteigen der Rohölpreise zusammenhängen. Diese Ergebnisse werden von anderen Autoren für Deutschland, England, Kanada und die USA bestätigt.[146] Darüber hinaus fallen die Rückgänge der Arbeitslosigkeit in der Mitte der 80er Jahre zeitlich mit einem Rückgang des Ölpreises zusammen. In Anbetracht der Fülle von miteinander übereinstimmenden Aussagen in der Literatur könnte man daher schließen, daß "(a) model of unemployment may have to reserve a special place for the real price of energy."[147]

---

[143] Vgl.: Franz 1995, S.25.

[144] Vgl.: Gordon 1987, Klau/Mittelstädt 1986, Bruno/Sachs 1985 und Branson/Rotemberg 1980.

[145] Vgl.: Hamilton 1983, S.228ff..

[146] Vgl.: Oswald 1994, S.19ff. und Carruth/Hooker/Oswald 1993, S.1ff..

[147] Oswald 1994, S.20.

So wichtig die Preiserhöhungen für Rohstoffe in den siebziger und achtziger Jahren für den Anstieg der Arbeitslosigkeit waren, so können diese Effekte jedoch nur einen Teil des gesamten Spektrums der Ursachen erfassen. Unverständlich bleibt bei der Begründung der Arbeitslosigkeit mit Rohstoffpreiserhöhungen insbesondere, warum sich in den achtziger Jahren die Arbeitslosigkeit nicht noch stärker reduziert hat, da es zu drastischen Ölpreissenkungen kam und sich die Arbeitslosigkeit nur in vergleichsweise geringem Umfang reduzierte. Es scheinen folglich in den achtziger Jahren und zu Beginn der neunziger Jahre weitere Mechanismen wirksam gewesen zu sein, die eine weitere Reduktion der Arbeitslosigkeit verhinderten.

Neben der Verteuerung von Rohstoffen und der Veränderung der Terms of Trade findet sich ferner die Hypothese, daß die *Erhöhung des Weltzinsniveaus* den Anstieg der NAIRU (mit-)verursacht hat.[148] Durch eine expansive Geldpolitik in Verbindung mit einer restriktiven Geldpolitik verursachte die USA ab 1981 eine Erhöhung des Zinsniveaus mit nachteiligen Auswirkungen auf die Investitionstätigkeit in den entwickelten Volkswirtschaften.[149] Die Diskussion der Auswirkungen von Zinserhöhungen verläuft analog zu der Argumentationskette bei Rohstoffpreiserhöhungen. Die Zinserhöhung führt über den mit ihr einhergehenden Anstieg der Produktionskosten der Unternehmen zu einer Verschiebung der preisbestimmten Reallohnfunktion und folglich zu einem Anstieg der gleichgewichtigen Arbeitslosenquote (Vgl.: Abbildung 4.4).

Zusätzlich zu dem Ansteigen der Produktionskosten durch die Zinssteigerung machen Fitoussi und Phelps[150] einen höheren "Mark-up" für den Anstieg der NAIRU (mit-)verantwortlich, da die Anreize der Unternehmen, in den Aufbau neuer Märkte zu investieren, durch den Anstieg des Realzinsniveaus verringert wurden. So argumentiert bspw. Phelps im Rahmen seines Modells, daß es sich für die Unternehmen lohnt, durch einen niedrigeren Preis in die Erweiterung des Kundenstamms zu investieren, da trotz kurzfristiger Gewinneinbußen der Gegenwartswert aller zukünftigen Erträge ansteigt, weil die Erträge im Gleichgewicht mit der Anzahl der Kunden proportional sind. Neben den Gewinnerwartungen hat in diesem Zusammenhang auch der Realzinssatz eine besondere Bedeutung, da ein höherer Zinssatz einen höheren Abzinsungsfaktor darstellt und den Gegenwartswert zukünftiger Gewinne reduziert. Somit sinkt bei einem Anstieg des Zinsniveaus der Anreiz für die Unternehmen mehr Güter zu verkaufen, und schließlich die Arbeitsnachfrage.[151] Neben Fitoussi und Phelps haben auch

[148]Vgl.: Franz 1995, S.25.

[149]Die USA selbst vermieden die negativen Folgen des Zinsanstieges durch Steuersenkungen. Vgl.: Sinn 1987, S.9ff..

[150]Vgl.: Fitoussi/Phelps 1988.

[151]Vgl. zu dieser Argumentationskette: Franz 1995, S.26; Bean 1994a, S.596, Phelps 1994a und die

Newell und Symons[152] auf eine Erhöhung des Mark-ups durch Zinserhöhungen hingewiesen. Sie nehmen in ihrer Analyse an, daß es fixe Hiring- und Firing-Costs gibt, die eine Firma nur dann zu tragen bereit ist, wenn die zukünftigen Renten für einen neu eingestellten Arbeitnehmer hoch genug sind. Ein Ansteigen des Zinsniveaus wird folglich die Einstellungsrate und die Arbeitsnachfrage für einen gegebenen Reallohn senken, da die diskontierten Gewinne für die Unternehmen kleiner werden. In ihren empirischen Analysen erhalten Newell und Symons signifikante - und vom Umfang her große - Einflüsse des Zinsniveaus auf die Beschäftigung. So führt beispielsweise ein einprozentiger Anstieg des Zinsniveaus für das "durchschnittliche" OECD-Land zu einer 0,85 prozentigen Reduktion der Beschäftigung. Jedoch sind gegenüber der empirischen Relevanz und quantitativen Bedeutung dieser Ergebnisse aus methodischer Sicht einige Zweifel angebracht.[153] Darüber hinaus ist zu konstatieren, daß ein Anstieg des Zinsniveaus als alleinige Ursache der Arbeitslosigkeit nicht hinreichend ist, da Realzinserhöhungen keine *allgemeine* Erklärung der Arbeitslosigkeit darstellen können. So waren beispielsweise die Länder der Europäischen Gemeinschaft, die USA und Japan den gleichen Realzinserhöhungen ausgesetzt, die Entwicklung der Arbeitslosigkeit verlief jedoch höchst unterschiedlich.[154]

Ebenfalls auf der Angebotsseite wirken *Technologieschocks*, die in einer Reihe von Studien als Ursache von Beschäftigungsschwankungen angesehen werden.[155] Jedoch sind die negativen Beschäftigungsswirkungen von technologischen Neuerungen nicht unbestritten: Neben der Meinung, daß die zu beobachtende Arbeitslosigkeit technologischer Natur sei, gehen andere Studien nämlich davon aus, daß der Einsatz neuer Technologien positive Beschäftigungseffekte hervorruft. Die Einstellung zum technischen Fortschritt scheint daher äußerst ambivalent zu sein. Zwei Hypothesen stehen sich diametral gegenüber: Nach der sogenannten *Freisetzungshypothese* treibt der technische Fortschritt das Produktvitätstempo stärker voran als das Produktionswachstum, so daß es insgesamt zu Arbeitsplatzverlusten kommt. Im Gegensatz dazu besagt die *Kompensationshypothese*, daß die Arbeitsplatzverluste infolge des technischen Fortschritts durch bessere Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Bereichen kompensiert,

---

Aufsätze von Malinvaud 1994 und Woodford 1994.

[152]Vgl.: Newell/Symons 1987.

[153]Vgl.: Bean 1994a, S.596.

[154]Vgl.: Franz 1995, S.26 und Bean 1994a, S.596.

[155]Vor allem in der makroökonomischen Schule der Theorie realer Konjunkturzyklen finden sich diese Argumente. Vgl. hierzu die Übersicht bei: Stadler 1994. Technologischer Wandel und technologisch bedingte Arbeitslosigkeit wird u.a. in den folgenden Beiträgen erörtert: Franz 1995, S.27; Trabold 1994, S. 198; Franz 1994b, S.185ff; Oppenländer 1994, S.296ff.; Franke/Buttler 1991, S.66ff.; Schmid/v. Dosky 1991, S.85ff. und Franke 1987, S.26ff.

wenn nicht sogar überkompensiert werden.[156] Die Antwort auf die Frage, ob technischer Fortschritt mehr Arbeitsplätze schafft oder vernichtet, könnte folglich viel zur Klarheit der Diskussion um technologische Arbeitslosigkeit beitragen.

Eine solche undifferenzierte Analyse verbietet sich jedoch, da es "den" technischen Fortschritt an sich nicht gibt und die Beschäftigungswirkungen von den verschiedene Arten des technischen Fortschritts abhängen. Bei den Arten des technischen Fortschritts sind einerseits *Produkt-* und andererseits *Prozeßinnovationen* zu unterscheiden: Unter *Produktinnovationen* versteht man die Herstellung neuer oder qualitativ verbesserter Güter. Die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen dieser Art von Innovationen hängen in ganz entscheidender Weise davon ab, ob die Produkte einen zusätzlichen Konsum auslösen oder bestehende Produkte teilweise oder ganz ersetzen. Die Beschäftigungseffekte dürften am größten sein, wenn die Produkte zusätzlichen Konsum auslösen würden. Aber selbst bei einem hohen Substitutionseffekt zu Lasten bestehender Güter können positive Beschäftigungseffekte entstehen, wenn *neue* Firmen die Produkte auf den Markt bringen und sich damit über einen verstärkten Wettbewerb tendenziell niedrigere Preise, höhere Konsumentenrenten und höhere Konsumnachfragen einstellen. Summa summarum dürften von Produktinnovationen am ehesten beschäftigungsfördernde Effekte ausgehen. Empirisch wird diese Vermutung z.B. von Katsoulacos[157] bestätigt, der zu dem Ergebnis kommt, daß von Produktinnovationen keine negativen, höchstwahrscheinlich aber positive Beschäftigungseffekte ausgehen. Wesentlich kritischer scheinen die Auswirkungen von *Prozeßinnovationen* zu sein. Prozeßinnovationen liegen vor, wenn die Anwendung neuer Technologien den Produktionsprozeß so verändern, daß eine gegebene Outputmenge mit einem geringeren Faktoreinsatz hergestellt werden kann. Die Schlußfolgerung aus dieser Definition liegt auf der Hand: Prozeßinnovationen werden das Beschäftigungsnivau senken. So zutreffend dieses Argument im Einzelfall auch sein mag, so können doch eine Reihe von Effekten auftreten, die die Ergebnisse stark relativieren: So können sich die relativen Faktorproduktivitäten ändern, so daß sich das optimale Einsatzverhältnis der Faktoren verändert. Auch gilt der oben beschriebene Effekt nur bei konstanten Faktorpreisrelationen. Völlig diffus wird das Bild, wenn zusätzlich die Nachfrage in die Analyse integriert wird.[158] Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß die indirekten Folgewirkungen einer Prozeßinnovation nur schwer zu quantifizieren sind.

So aufschlußreich die Unterscheidung zwischen Prozeß- und Produktinnovationen auch sein mag, so bleibt die *empirische* Abgrenzung zwischen Produkt- und Prozeßinno-

[156] Vgl.: Trabold 1994, S.198 und Franke 1987, S.26.

[157] Vgl.: Katsoulacos 1986.

[158] Vgl.: Franz 1994b, S.185ff..

vationen äußerst schwierig, da häufig qualitativ verbesserte Produkte mit veränderten Produktionstechniken hergestellt werden. Darüber hinaus kann sich die Klassifizierung einer Innovation umkehren: Ein neu entwickelter Industrieroboter ist im produzierenden Sektor eine Produktinnovation, während er bei der ihn einsetzenden Automobilindustrie eine Prozeßinnovation darstellt. Die Auswirkungen von Innovationen und technischem Fortschritt auf die Beschäftigung lassen sich daher nicht genau bestimmen. Die bestehenden empirischen Analysen zur Bestimmung der gesamtwirtschaftlichen Wirkung zeigen keine eindeutigen Ergebnisse.[159] Jedoch läßt sich der These widersprechen, daß Innovationen generell mit Beschäftigungsverlusten einhergehen. Darüber hinaus ist eine weitere Entwicklung zu erwähnen, die der Hypothese widerspricht, daß verstärkter technologischer Wandel und der Einsatz neuer Technologien die Arbeitsmarktkrise primär verursacht hat. Wie oben erwähnt, scheinen Innovationen insbesondere dann eher negative Beschäftigungseffekte zu haben, wenn es zu vermehrten Prozeßinnovationen und folglich zu stärkeren Rationalisierungen kommt. Diese Entwicklung müßte sich dann allerdings im Tempo des Produktivitätsfortschritts niedergeschlagen haben. In der Realität hat sich jedoch der Produktivitätsfortschritt sowohl je Stunde als auch je Erwerbstätigem in den letzten Jahrzehnten ständig verlangsamt und *nicht* beschleunigt. So betrug die durchschnittliche Produktivitätsänderung je Erwerbstätigem (je Erwerbstätigenstunde) 1960-1970 noch 4,2% (5,3%), von 1970-1980 2,6% (3,7%) und von 1980-1990 nur noch 1,5% (2,3%). Diese Entwicklung hat sich auch zu Beginn der neunziger Jahre nicht verändert. Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, daß die Wirkungen des technischen Fortschritts auf das Beschäftigungsniveau keineswegs eindeutig bestimmt werden können und es nicht der Einsatz neuer Technologien war, der zum Anstieg der Arbeitslosigkeit und der NAIRU geführt hat.

4.3.1.3 Institutionelle Regelungen und Arrangements

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Arbeitsmarktentwickung der Vereinigten Staaten und den Ländern der europäischen Gemeinschaft wird ferner die These vertreten, daß die europäischen Arbeitsmärkte nicht flexibel genug seien[160] und sich im Zustand der *Eurosklerose* befinden würden. Hinter diesem vor allem von Giersch geprägten Begriff verbirgt sich die Vorstellung, daß die westeuropäischen Volkswirtschaften - im Vergleich zu den Vereinigten Staaten - deshalb mit größeren Beschäftigungsproblemen konfrontiert seien, weil die Arbeitsmärkte auf Grund von zu hohen und rigiden Löhnen und institutionellen Reglementierungen zunehmend inflexibel gewor-

[159] Vgl.: Franz 1994b, S.187ff..

[160] Vgl.: Möller 1994, S.357.

den seien.[161] Das wohlfahrtsstaatliche System hat im Rahmen dieser Argumentation die Anreizstrukturen zerstört und zu einer Verkrustung des Arbeitsmarktes geführt.[162] Die Erstarrung des Arbeitsmarktes[163] könnte hierbei insbesondere durch institutionelle Veränderungen, wie z.B. höhere Arbeitslosenunterstützung, verstärktem Kündigungsschutz und Mitbestimmungsregelungen sowie erhöhter Steuern hervorgerufen worden sein. Diese institutionellen Regelungen und Arrangements haben einerseits die Kosten der Beschäftigung erhöht und andererseits die Mobilitätsanreize verringert.[164] Häufig wird in diesem Zusammenhang auch auf verstärkte *Lohn- und Preisinflexibilitäten* verwiesen, die für die zunehmende Arbeitslosigkeit in der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion verantwortlich gemacht werden.

Besondere Bedeutung für die Höhe der Arbeitslosigkeit hat im Rahmen der Eurosklerosediskussion die Höhe und der Umfang der sozialen Sicherungssysteme (Sozialhilfe) und insbesondere die Höhe der Arbeitslosenunterstützung (Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe)[165], da diese das Suchverhalten der Arbeitnehmer beeinflussen und eine wichtige Determinante des Reservationslohnes der Arbeitnehmer sein könnten. Konzeptionell kann die Höhe der Arbeitslosenversicherung und anderer Unterstützungsleistungen in den oben beschriebenen Analyserahmen integriert werden[166], indem die Auswirkungen einer Erhöhung dieser Leistungen auf die beiden Reallohnfunktionen analysiert werden: Eine Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung (bzw. anderer subsidärer Zahlungen) führt innerhalb eines nur die Höhe der Unterstützung berücksichtigenden Modellrahmens sowohl im Rahmen der Gewerkschafts- als auch der Effizienzlohntheorien zu einer Linksverschiebung der lohnbestimmten Reallohnfunktion und somit ceteris paribus zu einer Erhöhung der NAIRU. Dieses eindeutige theoretische Ergebnis wird jedoch in Frage gestellt, wenn im theoretischen Analyserahmen nicht nur die *Höhe* der Unterstützungsleistungen berücksichtigt wird, sondern ebenso die Praxis der Anspruchsberechtigung (versicherungsberechtigter bzw. erweiterter Zugang, Zu-

[161]Vgl.: Giersch 1985. Kritisch hierzu: Franz 1993a.

[162]Zur Kritik an der Arbeitsmarktordnung vergleiche z.B. Donges 1992, S.13ff..

[163]Bei der Funktionsanalyse des Arbeitsmarktes werden u.a. Beveridge-Kurven, Matchingfunktionen und Zustrom-Dauer-Kurven benutzt. Vgl. hierzu die Arbeiten von: Abraham 1987, S.207ff.; Blanchard/Diamond 1989; Jackman/Layard/Pissarides 1989; Buttler/Cramer 1991; S.483ff.; Schettkat 1992a; 1992b und 1993a.

[164]Vgl. z.B.: Siebert 1995; Bäcker/Steffen 1995, S.3; Economist 1994, S.8; Schettkat 1993a, S.274 und Layard/Nickell/Jackman 1991, Kapitel 1. Kritisch hierzu z.B.: Schettkat 1994a und Franz 1994a.

[165]Vgl.: Bean 1994a, S.591ff.. Zur Entwicklung der Arbeitslosenunterstützung und zur Diskussion über die Höhe der Sozialhilfe in der Bundesrepublik vgl.: Bäcker/Steffen 1995, S.5ff. und Leven 1993, S.300.

[166]Vgl. z.B: Franz 1995, S.28 und 1992a, S.13.

mutbarkeitsregelungen, Länge der vorherigen Beschäftigungsperiode etc.), die Länge des Bezugs sowie die soziale Akzeptanz des Bezugs von Unterstützungsleistungen. Unter Berücksichtigung einiger der genannten Aspekte kommen Atkinson und Micklewright in einem Arbeitsplatzsuchmodell zu dem Ergebnis, daß "... the conclusions drawn about the effect of unemployment insurance may be reversed when account is taken of such aspects."[167]

Aber nicht nur die theoretischen Ergebnisse mahnen zur Zurückhaltung bei der Begründung der Arbeitslosigkeit mit Hilfe eines generösen sozialen Sicherungssystems. Bisherige empirische Studien lassen nämlich den Schluß zu, daß die Höhe der finanziellen Absicherung bei Arbeitslosigkeit keinen allzu großen Einfluß auf die Dauer der Arbeitslosigkeit hat[168] und die Vehemenz, mit der die sozialleistungsinduzierte Arbeitslosigkeit als einer der Hauptgründe für die Beschäftigungskrise vorgetragen wird, in umgekehrtem Verhältnis zu deren empirischer Evidenz steht.[169] Atkinson und Micklewright kommen in ihrer Übersicht über die empirische Forschung zu dem Ergebnis, "there is relatively little evidence concerning several potentially important effects of unemployment compensation on labour market transitions."[170]

Um Mißverständnisse zu vermeiden, sei hier darauf hingewiesen, daß nicht bestritten werden soll, daß von der Ausgestaltung von Arbeitslosenunterstützungszahlungen beispielsweise Effekte auf die Dauer der Arbeitslosigkeit ausgehen. Solche Effekte sind u.a. auch in einer neuen Studie von Hunt[171] nachgewiesen worden: Die Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld hat die Dauer der Arbeitslosigkeit für 44-48 jährige signifikant verlängert. Darüber hinaus kann die Höhe der Arbeitslosenunterstützung einen nicht zu vernachlässigenden Einfluß auf die Art der Schockverarbeitung einer Volkswirtschaft haben. Es scheint nur so zu sein, daß die quantitativen Auswirkungen des sozialen Sicherungssystems auf die Arbeitslosigkeit eher gering sind und daß eine exogene Erhöhung der Unterstützungsleistungen kein Hauptgrund für die steigende Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahrzehnten gewesen zu sein scheint.[172]

Neben dem System der sozialen Sicherung und dem Arbeitslosenversicherungssystem wurden insbesondere die *Kündigungsschutzregelungen* in Zusammenhang mit den Anreizwirkungen des rechtlichen Rahmens der Arbeitsmarktordnung diskutiert. In dem

---

[167] Atkinson/Micklewright 1991, S.1706.

[168] Vgl.: Stobernack 1990 und Franz 1982.

[169] Vgl.: Franz 1995, S.28. und Franz 1992a, S. 13.

[170] Atkinson/Micklewright 1991, S.1721.

[171] Vgl.: Hunt 1995, S.88ff..

[172] Vgl. hierzu: Franz 1995, S.29. und Bean 1994a, S.594.

entwickelten Analyserahmen könnten Kündigungsschutzregelungen zu einer Linksverschiebung der preisbestimmten Reallohnfunktion führen, da sie für die Unternehmen einen Kostenfaktor darstellen und somit in das Gewinnkalkül der Unternehmen eingehen. Ceteris paribus könnten somit erhöhte Kündigungsschutzregelungen zu einer Erhöhung der gleichgewichtigen Arbeitslosenquote führen.

Ob in der Realität von Kündigungsschutzregelungen negative Beschäftigungseffekte in quantitativ bedeutendem Umfang ausgehen, darf jedoch bezweifelt werden. Bentolila und Bertola[173] haben das Beschäftigungsverhalten von Firmen untersucht, wenn diese mit einer Reihe von exogen vorgegebenen Löhnen und Preisen konfrontiert werden. Die optimale Strategie für die Unternehmung enthält dann einen Bereich von Löhnen und Preisen, in dem weder Einstellungen noch Entlassungen vorgenommen werden, wobei die Größe dieses Intervalls von der Unsicherheit über die Löhne und der Höhe der Transaktionskosten abhängt. Mit realistischen Parameterwerten erhalten sie in ihrem Modell das Ergebnis, daß höhere Entlassungskosten wenig Einfluß auf den kritischen Punkt haben, ab dem Einstellungen vorgenommen werden, die durchschnittliche Beschäftigung jedoch sogar ansteigen lassen.In anderen Untersuchungen über den Einfluß von Kündigungsschutzregelungen auf die Höhe der Beschäftigung konnten sowohl positive als auch negative Effekte ausgemacht werden:[174] Zunächst einmal müssen bei der Analyse der Wirkung von Kündigungsschutzregelungen auf die Beschäftigung verschiedene Zeithorizonte berücksichtigt werden: Bei kurzfristiger Betrachtungsweise verringern Kündigungsschutzregelungen Entlassungen im Konjunkturabschwung und erschweren (verteuern) Einstellungen in konjunkturellen Erholungsphasen. Kündigungsschutzregelungen müßten daher tendenziell Beschäftigungsschwankungen verringern und die Beschäftigungsstabilität erhöhen. Diese Aussage wird auch empirisch von einer Analyse Schettkats gestützt, der herausfand, daß die nationalen Regulierungsregimes einen Einfluß auf die Beschäftigungsstabilität haben und die Beschäftigungsstabilität für deregulierte Länder niedriger ist als für regulierte Länder.[175] Auch Alogoskoufis und Manning zeigen in ihrer empirische Studie, daß sich die Beschäftigung in Ländern mit relativ hohen Entlassungs- und Einstellungskosten langsamer anpaßt als in Ländern mit niedrigen Entlassungs- und Einstellungskosten. Der Nettoeffekt von Kündigungsschutzbestimmungen auf die Beschäftigung über den Konjunkturzyklus hinweg ist jedoch zunächst nicht eindeutig zu bestimmen und dürfte auch von der Größe des Betriebes und der Branche abhängen.[176] Die stabilisierende Wirkung von Kündigungsschutzre-

[173]Vgl.: Bentolila/Bertola 1990.

[174]Vgl. hierzu: Franz 1994a, S.69ff. und 1993b, S.4ff..

[175]Vgl.: Schettkat 1993b, S.27.

[176]Auf die Bedeutung der Betriebsgröße verweist Franz (Vgl.: 1993b, S.6), während Schettkat (Vgl.:

gelungen dürfte insbesondere für Kleinbetriebe und Dienstleistungsberufe zutreffen, da in diesen Bereichen instabile Beschäftigungsverhältnisse überrepräsentiert sind. Eindeutigere Aussagen lassen sich bei längerfristiger Betrachtungsweise treffen, da hier nur etwas über die trendmäßige Entwicklung der unternehmerischen Arbeitsfrage ausgesagt wird. Der Kündigungsschutz stellt für die Unternehmung bei langfristiger Sichtweise einen fixen Kostenfaktor dar, den sie bei der Entscheidung über die Produktionsweise und die Wahl der Produktionstechnologie berücksichtigen wird. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß diese Kosten in entscheidender Weise von der erwarteten Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen und aufgrund der zeitlichen Verteilung dieser Kosten auf die Jahre der Betriebszugehörigkeit insbesondere bei Randbelegschaften mit hoher Fluktuationsrate einen relevanten Kostenfaktor darstellen können. Diesen Kosten stehen jedoch auch Entlastungen gegenüber, da durch einen gesetzlich geregelten Kündigungsschutz auch Transaktionskosten vermieden werden können. Zusammenfassend kann folglich festgehalten werden, "daß der Kündigungsschutz zyklische Schwankungen im Beschäftigungsgrad dämpft, hingegen die trendmäßige Beschäftigung auf einem *etwas niedrigerem* Pfad ansiedelt"[177]

Auch die negativen Anreizwirkungen durch Kündigungsschutzregelungen scheinen eher von theoretischem Interesse zu sein, da auch die Wirkungen des Kündigungsschutzes auf die Arbeitsproduktivität ambivalent sind. In Anbetracht einzelner vom Bundesarbeitsgericht getroffener Entscheidungen liegt zwar die Hypothese nahe, daß die Arbeitsmoral und die Produktivität durch Kündigungsschutzregelungen tendenziell eher reduziert wird, auf der anderen Seite kann aber auch die Gegenposition eine gewisse Plausibilität für sich verbuchen: Wenn aufgrund des Kündigungsschutzes nämlich die Arbeitnehmer das Gefühl haben, von der Unternehmung "fair"behandelt zu werden, wird höchstwahrscheinlich Ihre Effizienz steigen, da sie eher bereit sind, sich mit Firmeninteressen zu identifizieren und Qualifikationsanstrengungen zu unternehmen. In Anbetracht der sich zum Teil widersprechenden Argumentationsketten in Bezug auf die Wirkungen von Kündigungsschutzbestimmungen auf die Beschäftigung und die Produktivität kann daher festgehalten werden, daß diese nicht einer der Hauptgründe für die Arbeitslosigkeit sein können.

Negative Beschäftigungswirkungen könnten ferner von gesetzlich vorgegebenen *Mindestlöhnen* ausgehen. In einer Reihe von europäischen Ländern existieren Mindestlohnregelungen, die in den siebziger und achtziger Jahren ausgebaut wurden. Auch in der Bundesrepublik Deutschland existiert durch §4 des Gesetzes über die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen faktisch ein Mindestlohn. Da jedoch tarifvertragliche

1993b, S.18ff.) in Abhängigkeit von der Branche unterschiedlich hohe Beschäftigungsstabilitäten erhält.

[177]Franz 1993b, S.6.

Regelungen Vorrang haben und die tariflichen Entgelte bisher immer über diesem Mindestlohn lagen, ist dieses Gesetz noch nie zur Anwendung gekommen. In Deutschland existieren folglich Mindestlohnregelungen in dem Sinne, daß tarifgebundene Unternehmen Tariflöhne nicht unterschreiten dürfen oder ansonsten einer Allgemeinverbindlichkeitsklausel des Arbeitsministeriums unterliegen können.[178]

Obwohl Mindestlöhne unter Umständen auch Auswirkungen auf besser bezahlte Arbeitnehmer besitzen könnten, da diese ihre relative Einkommensposition im Verhältnis zum Mindestlohn halten wollen (Lohn-Lohn-Spirale), dürften Mindestlöhne insbesondere dann Beschäftigungswirkungen haben, wenn die Höhe des Gleichgewichtlohnes im Bereich des Mindestlohnes liegt. In diesem Fall handelt es sich dann um einen effektiven Mindestlohn, der die Beschäftigung verringert und die NAIRU erhöht. Ein effektiver Mindestlohn dürfte vorwiegend im Bereich niedriger Qualifikationsstufen anzutreffen sein, da dort wegen der niedrigen Produktivität der Arbeitnehmer am ehesten der Mindestlohn über dem Gleichgewichtslohn liegen dürfte. Dies ist auch der Grund dafür, daß häufig für eine Spreizung der Lohnstruktur plädiert wird[179], da eine in sektoraler, regionaler oder qualifikatorischer Hinsicht nicht hinreichende Differenzierung der Lohnstruktur eine potentielle Ursache der Beschäftigungsprobleme sein kann. Eine zu starke Komprimierung der Lohnstruktur bewirkt im vorgestellten Analyserahmen sowohl eine Linksverschiebung der lohnbestimmten als auch der preisbestimmten Reallohnfunktion, die höhere NAIRU-Werte bewirkt.

Gegen diese Überlegungen kann jedoch aus empirischer Sicht eingewendet werden, daß die Spreizung der Lohnstruktur weit stärker ist als häufig vermutet[180] wird und die vorhandenen Differenzierungspotentiale - wie an den niedrigen Besetzungszahlen der unteren Lohngruppen abzulesen ist - scheinbar nicht ausgeschöpft werden.[181] Zur Bedeutung der Höhe von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung sind darüber hinaus eine Reihe *empirischer Studien* durchgeführt worden, deren Ergebnisse äußerst widersprüchlich sind. Nach einer Analyse von Card und Krüger[182] stieg nach einer Erhöhung des Mindestlohnes die Beschäftigung in New Jersey, obwohl der Mindestlohn im Nachbarstaat Pennsylvania konstant blieb. Negative Beschäftigungseffekte von Mindestlohnregelungen wurden jedoch von Baazen und Martin[183] für die Erhöhung des SMIC

[178] Vgl.: Franz 1995, S.29f..

[179] Vgl. z.B.: Donges u.a. 1995 und Siebert 1994, S.128ff..

[180] Vgl.: Bispinck 1995.

[181] Vgl.: Franz 1995, S.30f..

[182] Vgl.: Card/Krüger 1994 und 1995.

[183] Vgl.: Bazen/Martin 1991.

nachgewiesen, der von Ende der achtziger Jahre bis Mitte der neunziger Jahre von 40 auf 50% der durchschnittlichen Arbeitsentgelte angehoben wurde. Die Elastizität der Jugendbeschäftigung in Abhängigkeit von dem für diese Gruppe geltenden Mindestlohn beträgt nach dieser Studie zwischen -0,1 und -0,2. Die Erhöhung des Mindestlohnes hatte jedoch keine Auswirkungen auf die Beschäftigung Erwachsener. Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß die Bedeutung von Mindestlöhnen als Ursache der Arbeitslosigkeit eher gering sein dürfte.[184]

Eine Reihe von Autoren haben ferner auf die Bedeutung erhöhter *Steuern* als einem möglichen Faktor für die steigende Arbeitslosigkeit hingewiesen.[185] Eine Erhöhung der Steuern vergrößert den Abstand zwischen den Arbeitskosten und dem Realeinkommen, was tendenziell einer der Faktoren für eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit sein könnte, da einerseits die Arbeitnehmer versuchen werden, die erhöhte steuerliche Belastung durch höhere Lohnabschlüsse zu kompensieren und sich andererseits für die Arbeitgeber durch die steuerlichen Abgaben die Arbeitskosten erhöhen. Die hohe Abgabenbelastung könnte daher auch zu erhöhter Faktorsubstitution, Standortverlagerungen und zur Ausweitung der Schattenwirtschaft geführt haben.[186]

Im vorgeschlagenen Analyserahmen kann die erhöhte Abgabenbelastung folgendermaßen modelliert werden, wobei zwei Wirkungsketten zu unterscheiden sind: Zum einen wirken die Steuern und Abgaben auf die *lohnbestimmte*, zum anderen auf die *preisbestimmte Reallohnfunktion*. Betrachtet werden zunächst die Auswirkungen auf die WDRW-Kurve. Die Abgabenbelastung treibt einen Keil zwischen den Bruttolohn und das verfügbare Einkommen. Es entsteht aus Sicht der Arbeitnehmer eine "Lohnschere", die aus höheren direkten Steuern (z.B.: Einkommenssteuer, Solidaritätszuschlag oder auch erhöhten Beiträgen zur sozialen Sicherheit (Renten-, Kranken-, Pflegeversicherung) besteht. Die durch die lohnbestimmte Reallohnfunktion dargestellte Kurve beruht auf dem Konsumlohn der Arbeitnehmer. Es wird hierbei unterstellt, daß der Lohn W der Lohn abzüglich der direkten Steuern (t_y) und der vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Sozialabgaben (s_{ee}) und der Preis P, der auf den Endverbrauchermärkten verlangte Preis inklusive der indirekten Steuern ist. Der reale Konsumlohn (Real-Consumption Wage) der Arbeitnehmer ergibt sich unter diesen Bedingungen zu:

$$w_c = \frac{W(1 - t_y - s_{ee})}{P}. \tag{4.40}$$

[184]Vgl.: Bean 1994a, S.595.

[185]Vgl.: Unter diesen Autoren sind unter anderem: Bean 1994a, S.588; Andersen 1988; Coe 1985; Calmfors/Nymoen 1990; Hersoug/Kjaer/Rodseth 1986; Rodseth/Holden 1990; Knoester/van der Windt 1987 und Padoa Schioppa 1990.

[186]Vgl.: Isemann/Marterbauer/Schweighofer 1994, S.26ff..

Umgeformt nach W/P und unter Berücksichtigung der Abhängigkeit des Konsumlohnes von der Höhe der Arbeitslosigkeit u, ergibt sich aus Gleichung 4.40 die lohnbestimmte Realohnfunktion zu:

$$\frac{W}{P} = \frac{RCW}{(1 - t_y - s_{ee})} = \frac{f(u)}{(1 - t_y - s_{ee})}. \tag{4.41}$$

Wenn die direkten Steuern und vom Arbeitnehmer zu tragenden Sozialabgaben erhöht werden, wird sich ceteris paribus die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach links verlagern und die NAIRU ansteigen.

Neben den Auswirkungen auf die lohnbestimmte Reallohnfunktion müssen jedoch auch die Effekte auf die preisbestimmte Reallohnfunktion untersucht werden. Die preisbestimmte Reallohnfunktion beruht auf dem Reallohn, wie er sich aus Sicht der Unternehmung ergibt. Wie in dem Modell unterstellt, sind die Firmen Gewinnmaximierer. Eine Erhöhung der von ihnen zu entrichtenden Steuern oder Sozialabgaben wirkt sich auf ihr Gewinnmaximierungskalkül aus. Unter Berücksichtigung der von den Unternehmen zu tragenden Anteilen an den Sozialversicherungsleistungen (s_{er}) und den von ihnen zu entrichtenden indirekten Steuern (t_i), ergibt sich der Produktlohn (Real-Product Wage) der Unternehmen zu:

$$w_p = \frac{W(1 + s_{er})}{P(1 - t_i)}. \tag{4.42}$$

Sollten die Unternehmen trotz der erhöhten Steuern und Abgaben keine Reduktion ihrer Gewinnmargen hinnehmen wollen, so folgt aus Gleichung 4.42 nach einigen Umformungen, daß bei einem Anstieg der indirekten Steuern oder der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialabgaben die Reallöhne sinken müssen. Ceteris paribus wird sich daher bei steigenden indirekten Steuern oder vom Arbeitgeber zu entrichtenden Sozialabgaben die preisbestimmte Reallohnfunktion nach unten verlagern. Eine Erhöhung der Steuern und Abgaben führt generell zu einem Ansteigen des Keils zwischen Produkt- und Konsumlohn ($\theta = \frac{W_P}{W_C}$). Über Verlagerungen der preis- bzw lohnbestimmten Reallohnfunktion führen beide Effekte dazu, daß die Beschäftigung sinkt und sich die NAIRU erhöht.

Empirisch läßt sich eine erhöhte Abgabenbelastung sowohl für die Länder der Europäischen Gemeinschaft als auch für die Bundesrepublik Deutschland nachweisen: Die Abgabenbelastung des Faktors Arbeit ist in der Europäischen Union von 1970-1991 von 16,6% auf 23,5% des BIP angestiegen.[187] In der Bundesrepublik stieg die Abgabenbelastung bezogen auf das Bruttosozialprodukt von 32,8% im Jahre 1965 auf 39,1% im Jahre 1992 in Gesamtdeutschland.[188]

[187]Vgl.: EG-Kommission 1993b.

[188]Vgl.: Institut der deutschen Wirtschaft 1994, Tabelle 82.

Wird jedoch die Bedeutung von Steuern für die Höhe der Arbeitslosigkeit ökonometrisch überprüft, so scheint es so zu sein, daß höhere Steuern zwar einen Beitrag zur Erklärung einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit leisten, aber nicht die allein treibende Kraft für diese Entwicklung sein können.[189] Bean, Layard und Nickell[190] haben Lohngleichungen geschätzt, die eine Variable für den "Wedge", d.h. einen Indikator für die Steuer und Abgabenbelastung enthalten. Zwar finden sie für 12 von 18 OECD-Ländern in dem Zeitraum 1953-1983 für diesen Term ein positives Vorzeichen, allerdings sind nur fünf Werte signifikant. Newell und Symons (1986 und 1987) können ebenfalls zur empirischen Unterstützung der These herangezogen werden, daß die Höhe des "Wedge" keinen allzu großen Einfluß auf die Höhe der Arbeitslosigkeit hat. In ihren Untersuchungen spielt nämlich nicht das Niveau der Steuern und Abgaben eine Rolle, sondern die *Veränderung* dieses Niveaus.

4.3.1.4 Gewerkschaften

In Kapitel 4.2.3.1 wurden bereits die wichtigsten Gewerkschaftstheorien dargestellt. Einige Autoren[191] sehen in der Existenz der Gewerkschaften und deren Verhalten einen Hauptgrund für die Entstehung der Arbeitslosigkeit, wobei insbesondere die These vertreten wird, daß die Gewerkschaften bezüglich ihrer Lohnforderungen im Zeitablauf aggressiver geworden sind, d.h. daß ihre Militanz - aus welchen Gründen auch immer - angestiegen ist. Der stärkere Einfluß der Gewerkschaften könnte u.a. darauf zurückzuführen sein, daß sich die Fähigkeit, die Ziele der Arbeitnehmer zu erreichen, im Zeitablauf verbessert hat und die Gewerkschaften die ihnen zu Verfügung stehenden Mittel häufiger und effektiver einsetzen.[192] Eine Erhöhung der gewerkschaftlichen Macht bzw. Militanz würde sich im dargelegten Analyserahmen auf die lohnbestimmte Reallohnfunktion auswirken und zu einer Linksverschiebung der WDRW-Kurve im Zeitablauf führen. Dabei kommt es nicht auf die Art des unterstellten Gewerkschaftsmodells an, da es das gemeinsame Ergebnis aller Ansätze ist, daß die NAIRU um so höher ist, "je höher die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften und die Arbeitslosenunterstützung und umso geringer die Risikoaversion der Arbeiter bzw. der Gewerkschaften und die absolute Elastizität der Arbeitsnachfrage in bezug auf den Reallohn sind."[193]

---

[189] Vgl.: Bean 1994a, S.589ff..

[190] Vgl.: Bean/Layard/Nickell 1986.

[191] Vgl. z.B.: Berthold/Fehn 1995, S.117 und Siebert 1994, S.90ff..

[192] Vgl.: Bean 1994a, S.590ff..

[193] Franz 1995, S.16. Vgl. auch: Nickell 1990, S.415f..

Die *empirische Evaluation* der These aggressiverer Gewerkschaften wird zunächst dadurch erschwert, eine geeignete Variable für die Stärke der Gewerkschaften zu finden, die in die Schätzgleichung für die gleichgewichtige Arbeitslosenquote integriert werden kann. In der Literatur sind hierbei eine Reihe von Variablen benutzt worden, wobei besonders häufig auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Arbeitnehmer zurückgegriffen wird[194], der jedoch nur eine grobe Näherung für die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften darstellt. Unter Berücksichtigung dieses Indikators in den Schätzgleichungen kann der Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft während der siebziger Jahre erklärt werden, da ebenso wie die Arbeitslosigkeit auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad anstieg. Mit Hilfe des gewerkschaftlichen Organisationsgrades kann jedoch nicht der Anstieg der Arbeitslosigkeit gegen Ende der achtziger Jahre erklärt werden, da in den meisten europäischen Ländern der Einfluß der Gewerkschaften in dieser Zeit sank.[195]

Darüber hinaus ist anzumerken, daß der gewerkschaftliche Organisationsgrad an sich kein besonders geeigneter Indikator für die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften ist, da durch ihn nicht das Ausmaß gemessen werden kann, mit dem diese Macht auch eingesetzt wird. Die Anzahl der Arbeitskämpfe[196] ist deshalb ebenfalls als Indikator benutzt worden, und hat sich in Schätzgleichungen der Lohnkurve für die Bundesrepublik Deutschland, Frankreich und Japan als signifikant erwiesen. Jedoch erscheint auch dieser Indikator unter theoretischen Gesichtspunkten eher unbefriedigend zu sein, da Streiks im Falle von stark unterschiedlichen Meinungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auftreten und nicht unbedingt ein Zeichen gewerkschaftlicher Stärke sein müssen.[197]

Neben der Macht der Gewerkschaften besitzt allerdings auch die gewerkschaftliche Organisationsform eine zentrale Bedeutung für den Ablauf des Lohnbildungsprozesses und die Höhe der Arbeitslosigkeit, die in den Gewerkschaftstheorien nicht in ausreichender Weise thematisiert wird. Die *Korporatismusforschung*[198] hat in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung eines dezentralen oder zentral ablaufenden Verhandlungsprozesses verwiesen und der Arbeitsmarkttheorie neue Impulse verliehen. Calmfors und Driffill[199] haben in ihren Analysen dabei die sogenannte "Hump-shape"-Hypothese aufgestellt,

---

[194]Vgl.: Bean 1994a, S.590; Franz 1992a, S.14 und Layard/Nickell/Jackman 1991, S.83ff..

[195]Vgl.: Bean 1994a, S.590f.; Layard/Nickell 1985b und 1986.

[196]Vgl.: Layard/Nickell 1985b, S.143ff..

[197]Vgl.: Bean 1994a, S.590f..

[198]Vgl. z.B.: Fitzenberger 1995, Calmfors 1993, Schnabel 1993; Sesselmeier 1993; Layard/Nickell/Jackman 1991, S.83ff.; Calmfors/Driffill 1988 und Bruno/Sachs 1985.

[199]Vgl.: Calmfors/Driffill 1988.

die besagt, daß der funktionale Verlauf zwischen dem Reallohn und dem Zentralisierungsgrad die Form eines auf dem Kopf stehenden U's aufweist. Dies bedeutet, daß unter der Annahme eines eindeutig negativen Zusammenhangs zwischen dem Reallohn und der Beschäftigung, völlig dezentralisierte oder rein zentral geführte Lohnverhandlungen die niedrigsten Reallöhne und folglich die höchsten Beschäftigungsniveaus aufweisen. Als theoretische Begründung für diesen Zusammmenhang wird angeführt, daß die Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene zur Lohnzurückhaltung neigen je kompetitiver der Absatzmarkt ist. Die Gewerkschaften schließen für die einzelnen Betriebe Abschlüsse ab, die auf die Situation jedes einzelnen Betriebes zugeschnitten sind, so daß Entlassungen verhindert werden können. Diese Neigung zur Lohnzurückhaltung ändert sich, wenn auf Branchenebene oder gesamtwirtschaftlicher Ebene verhandelt wird, da der Konkurrenzdruck schwindet und die Gewerkschaften die spezifische Situation der Betriebe weniger berücksichtigen. Dieser negative Effekt wird jedoch dadurch kompensiert, daß bei steigendem Zentralisationsgrad die Gewerkschaften in zunehmendem Maße die von Lohnerhöhungen ausgehenden Wirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau berücksichtigen. Bei betrieblichen Verhandlungen sind die Auswirkungen der Lohnabschlüsse auf das für die Arbeitnehmer relevante Preisniveau vernachlässigbar gering, während bei hohem Zentralisationsgrad diese Auswirkungen von den Gewerkschaften in ihr Kalkül einbezogen werden. Die beiden vorgestellten gegenläufigen Effekte ergeben den zuvor postulierten Zusammenhang zwischen Reallohn und Beschäftigung (Hump-shape Hypothese).

Das Verdienst der Korporatismusforschung liegt darin, das Problem eines optimalen Zentralisierungsgrades auf eine theoretische Grundlage gestellt und die Diskussion von Gewerkschaftswirkungen um einen wichtigen Aspekt bereichert zu haben. Probleme ergeben sich bei der Korporatismusforschung insbesondere bei der empirischen Evaluation, da es schwierig erscheint, das institutionelle Rahmenwerk von Tarifvertragsebenen in eine international vergleichbare Zentralisierungsskala umzusetzen. Ein empirisch erfolgversprechenderes Vorgehen scheinen die in neueren Arbeiten unternommmenen Versuche zu sein, die Implikationen solcher Modelle zu testen.[200]

Generell kann aus der theoretischen Analyse und den Ergebnissen der empirischen Studien geschlossen werden, daß die Macht der Gewerkschaften und die gewerkschaftliche Organisationsform einen nicht zu unterschätzenden Einfluß auf die Höhe der Arbeitslosigkeit haben. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit in den siebziger Jahren kann zum Teil mit Hilfe der Gewerkschaften erklärt werden, wobei dieser Erklärungsansatz in den achtziger und neunziger Jahren zunehmend Probleme aufwirft. Einseitige Schuldzuweisungen für die Höhe der Arbeitslosigkeit an die Seite der Gewerkschaften scheinen daher eher unangebracht zu sein.

---

[200]Vgl.: Fitzenberger 1995 und Franz 1995, S.17.

4.3.1.5 Mismatch-Arbeitslosigkeit

Eine weitere in der Literatur genannte Erklärung für die hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland in den achtziger und neunziger Jahren ist die Vermutung, daß es zu einem größeren *Mismatch*[201] zwischen den Profilen der Arbeitslosen und den Anforderungen der Arbeitgeber gekommen ist. Damit es zu Kontrakten auf dem Arbeitsmarkt kommt, muß es nämlich zur Übereinstimmung zwischen den Eigenschaften von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in einer sich ändernden Wirtschaft kommen. Die durch Nicht-Übereinstimmung der Profile von Arbeitsanbietern und Arbeitsplätzen resultierende Mismatch-Arbeitslosigkeit ist ein Teil der Beschäftigungslosigkeit, die auf Inkonkruenzen zwischen Arbeitslosen und Vakanzen zurückzuführen ist. Hierbei sind zwei Arten von Arbeitslosigkeit zu unterscheiden, die häufig unter dem Begriff "strukturelle Arbeitslosigkeit" zusammengefaßt werden:

- Regionale Mismatch-Arbeitslosigkeit
  Diese Art von Mismatch-Arbeitslosigkeit liegt vor, wenn Vakanzen und Arbeitslosigkeit in unterschiedlichen Regionen auftreten und die Arbeitslosen immobil sind.
- Qualifikationsbedingte Mismatch-Arbeitslosigkeit
  Unter qualifikationsbedingter Mismatch-Arbeitslosigkeit wird eine Nicht-Übereinstimmung der Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber mit den Qualifikationen der Arbeitslosen verstanden.

Wenn wie Ende der achtziger Jahre in der Bundesrepublik Deutschland gleichzeitig hohe Arbeitslosigkeit und Facharbeitermangel beklagt wird, deutet dies auf einen qualifikatorischen oder regionalen Mismatch hin. Mismatch-Arbeitslosigkeit könnte folglich einen Erklärungsbeitrag für die Erhöhung der Arbeitslosigkeit liefern, wenn sie für die Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahrzehnten zugenommen hätte.

Im untersuchten Modellrahmen wird die Lage der lohnbestimmten Reallohnfunktion auch von dem in einer Volkswirtschaft vorhandenen "Mismatch" beeinflußt, da dieser zu einer Reduzierung des "effektiven" Arbeitsangebots und der "effektiven" Arbeitslosigkeit führt. Regionale und qualifikatorische Diskrepanzen zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen, regionale und qualifkatorische Mobilitätsdefizite sowie die "Matching Technologie" der staatlichen und privaten Arbeitsvermittler wirken folglich auf die lohnbestimmte Reallohnfunktion ein.[202] Steigt im Zeitablauf die Mismatch-Arbeitslosigkeit - z.B. durch eine Zunahme der Profildiskrepanzen oder mangelnder

---

[201]Vgl.: Bogai 1995, S.133ff.; Kromphardt/Schettkat 1993, S.518ff. und Buttler/Cramer 1991; S.483ff..

[202]Vgl.: Franz 1995, S.20f. und Bean 1994a, S.594ff..

Effektivität der Arbeitsämter - an, so führt dies zu einer Linksverschiebung der lohnbestimmten Reallohnfunktion und folglich ceteris paribus zu einer höheren gleichgewichtigen Arbeitslosenquote.

Die theoretische Diskussion der Mismatch-Problematik erfolgt häufig im Rahmen von Matching-Funktionen, welche die Neueinstellungen in Abhängigkeit des Bestandes an offenen Stellen und Arbeitslosen darstellen. Die Zahl der Neueinstellungen hängt positiv von der Anzahl der offenen Stellen und der Anzahl der Arbeitslosen ab. Eine gewisse Anzahl von Einstellungen kann daher entweder durch ein hohes Niveau an offenen Stellen oder eine große Zahl von Arbeitslosen erreicht werden. Prinzipiell sollte folglich zwischen diesen beiden Größen eine inverse Beziehung bestehen und die Matching-Funktion einen zum Ursprung konvexen Verlauf aufweisen. Formal besitzt die Matching-Funktion viel Ähnlichkeit mit einer Produktionsfunktion, wobei die Zahl der Vermittlungen als Output und Arbeitslose und offene Stellen als Produktionsfaktoren interpretiert werden können. Die Matching-Technologie repräsentiert dann die Eigenschaften einer solchen Produktionsfunktion.[203] Blanchard und Diamond[204] zeigen, daß Matching-Funktionen aus einem Modell hergeleitet werden können, in dem die Arbeitslosen Lohnangebote zufällig ziehen (wie in dem bekannten statistischen Urnenmodell). In der Literatur sind noch Erweiterungen dieses Ansatzes zu finden, die z.B. die dynamische Struktur der Matching-Funktion ändern, indem die bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit das Suchverhalten der Arbeitslosen ändert.[205] Jedoch können, worauf bereits Börsch-Supan[206] hingewiesen hat, solche Matching-Funktionen nur als Zwischenstufe angesehen werden, da die theoretischen Grundlagen der auf dem Arbeitsmarkt ablaufenden Suchprozesse seitens der Arbeitslosen und Unternehmen noch nicht in diese Ansätze integriert wurden. Ein Rückgriff auf die Suchtheorien scheint dabei auf der Hand zu liegen.[207]

Um die Hypothese, daß es zu einem Anstieg der Mismatch-Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland gekommen ist, prüfen zu können, müssen geeignete empirische Verfahren zur Messung des Mismatches gefunden werden. Eine Möglichkeit besteht darin, daß geeignete Indikatoren zur Messung des regionalen und qualifikatorischen Mismatches gefunden werden. Trotz aller Unzulänglichkeiten und in Anbetracht der zum Teil unbefriedigenden Datenlage, schlägt Franz[208] die Konstruktion folgender

[203] Vgl.: Franz 1995, S.21 und Buttler/Cramer 1991, S.488.

[204] Vgl. hierzu auch: Blanchard/Diamond 1992 und 1994.

[205] Vgl.: Entorf 1994 und die dort angegebene Literatur.

[206] Vgl.: Börsch-Supan 1991.

[207] Vgl.: Franz 1995, S.21.

[208] Die im folgenden dargestellten Überlegungen stützen sich auf: Franz 1994b, S.216ff..

Hilfsgrößen zur Bestimmung des regionalen und qualifikatorischen Mismatches vor:

- Regionaler Mismatchindikator
  Nach Meinung von Franz kann regionaler Mismatch mit Hilfe des folgenden Indikators gemessern werden:

$$MR = \sum_{i=1}^{R} \mid u_i - v_i \mid, \tag{4.43}$$

  wobei $u_i(v_i)$ den Anteil der Arbeitslosen (Vakanzen) in einer Region i an allen Arbeitslosen (Vakanzen) der R Regionen darstellt. Bei gleichen Werten für den Nenner stehen in einer Region i den Arbeitslosen gleich viele Vakanzen gegenüber, wenn $u_i = v_i$ ist. In diesem Fall besteht die Diskrepanz nicht darin, daß Arbeitslose und offene Stellen in unterschiedlichen Regionen vorhanden sind, sondern daß sie innerhalb derselben Region nicht zusammengeführt werden können.

- Qualifikatorische Mismatchindikatoren
  Zur Berechnung eines Indikators für qualifikatorischen Mismatch wird wieder Formel 4.43 verwendet, wobei in diesem Fall $u_i(v_i)$ den Anteil der Arbeitslosen (Vakanzen) ohne abgeschlossene Berufsausbildung an allen Arbeitslosen (Vakanzen) angibt. Als zusätzlicher Indikator dient der Anteil der Langzeitarbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung an allen Beschäftigten.

Betrachtet man die zeitliche Entwicklung dieser Indikatoren, so weist der Indikator für regionalen Mismatch einen leichten Anstieg für den Zeitraum 1976-1979 auf, verharrt dann aber im wesentlichen auf dem erreichten Niveau.[209] In einer Studie über regionale und sektorale Diskrepanzen auf Arbeitsmärkten kommt Börsch-Supan zu ähnlichen Ergebnissen. Seine Arbeiten wiederlegen deutlich die These, "daß Arbeitsmarktdiskrepanzen zwischen regionalen und sektoralen Teilmärkten eine wichtige Ursache der Massenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland ist."[210] Im Gegensatz zu den Befunden bei den regionalen Mismatchindikatoren, zeigen die qualifikatorischen Mismatchindikatoren eine eindeutige Trendentwicklung. Insbesondere in dem Zeitraum 1979-1983 ist ein starker Anstieg dieser Mismatchindikatoren zu verzeichnen.[211]

[209] Vgl. zu dieser Aussage die Berechnungen vom Sachverständigenrat und Franz: Sachverständigenrat 1994, Textziffer 432, insbesondere Tabelle 49 und Franz 1994b, S.218.

[210] Börsch-Supan 1990, S.68.

[211] Vgl.: Franz 1994b, S.219. Zu der These, daß in der Bundesrepublik vermehrte Qualifikationsdiskrepanzen auftreten, sollten jedoch auch die Studien von: Franz/Siebeck 1991 und Franz 1987a, S.301ff. berücksichtigt werden.

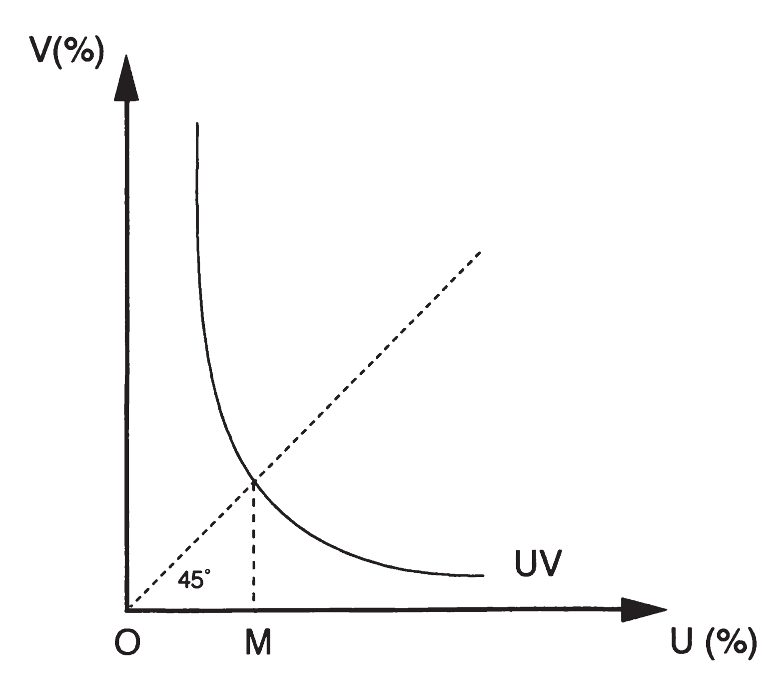


Abbildung 4.5: Prinzipieller Verlauf der Beveridge-Kurve. Quelle: In Anlehnung an: Butler/Cramer 1991, S.486.

Eine weitere, auf den ersten Blick elegante Methode zur Analyse der Mismatch-Arbeitslosigkeit stellt die Beveridge-Kurve dar, die in einem engem Bezug zur Matching-Funktion steht, jedoch sowohl friktionelle als auch strukturelle Komponenten der Arbeitslosigkeit enthält. Die Beveridge-Kurve stellt eine Beziehung zwischen der Arbeitslosenquote (U) und der Offenen-Stellen-Quote (V) her, wobei zwischen diesen beiden Größen prinzipiell eine inverse Beziehung bestehen und die Beveridge-Kurve folglich einen zum Ursprung konvexen Verlauf aufweisen soll (Vgl.: Abbildung 4.5).[212]

Im Schnittpunkt mit der 45°-Linie gibt es für jeden Arbeitslosen eine offene Stelle. Arbeitsangebot und -nachfrage sind dann zumindest quantitativ ausgeglichen. Daß in dieser Situation überhaupt Arbeitslosigkeit auftreten kann, hängt von den ständig auf dem Arbeitsmarkt ablaufenden Allokationsprozessen ab. Da die Suchprozesse auf dem

[212] Vgl.: Bogai 1995, S.133; Oppenländer 1994, S.286ff. und Blanchard/Diamond 1989, S.1-76.

Arbeitsmarkt Zeit in Anspruch nehmen, bestehen offene Stellen und Arbeitslosigkeit nebeneinander. Die Höhe der Strecke (OM) hängt von den folgenden Faktoren ab:[213]

- dem Ausmaß der auf dem Arbeitsmarkt stattfindenden *Allokationsprozesse*,
- der *Tranzparenz* des Arbeitsmarktes,
- der *Effizienz der Arbeitsverwaltung*,
- der *Heterogenität* von Arbeitslosen und angebotenen Arbeitsplätzen in regionaler und qualifikatorischer Hinsicht.

Diese Arbeitslosigkeit wird in Anlehnung an die angelsächsische Literatur als "Mismatch-Arbeitslosigkeit" bezeichnet. Die Lage der UV-Kurve wird von einem *Zeit-* und einem *Mengenfaktor* beeinflußt. "Je größer der Allokationsbedarf und die damit verbundenen Job-Turnover- und Labour-Turnover-Raten, desto weiter entfernt vom Ursprung wird die Kurve verlaufen, je schneller die Matching-Prozesse ablaufen, desto stärker wird sie gekrümmt sein und desto näher an den Achsen wird sie liegen."[214]

Mathematisch wurde der funktionale Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote (u) und Offene-Stellen-Quote (V) von Blanchard und Diamond formuliert, bei denen der Zusammenhang zwischen diesen beiden Größen von der Kündigungsrate, der Matching-Funktion, dem Aktivitätsgrad einer Volkswirtschaft und der Reallokationsintensität der Arbeitsplätze abhängt. Das von Blanchard und Diamond formulierte Modell berücksichtigt jedoch nicht einige für die bundesdeutsche Situation wichtige Einflußfaktoren, wie z.B. die in Abhängigkeit von der konjunkturellen Entwicklung veränderte Erwerbsneigung, die konjunkturabhängige Kündigungsrate, und z.B. die Übersiedler und Aussiedlerströme.[215] Probleme bei der empirischen Interpretation der Beveridge-Kurve wirft ferner die Tatsache auf, daß Arbeitslosigkeit nicht nur durch die Aufnahme einer Beschäftigung beendet werden kann, sondern es auch zu Rückzügen aus dem Erwerbsleben (z.B. Rente, berufliche Fort- und Weiterbildung, Haushalt) kommen kann. Der variierende Einschaltgrad der Arbeitsämter ist bei der Interpretation der Beveridge-Kurve ebenfalls zu berücksichtigen, da nicht alle offenen Stellen den Arbeitsämtern gemeldet werden. In der Bundesrepublik Deutschland beträgt der Einschaltgrad der Arbeitsämter etwa ein Drittel.[216]

---

[213]Vgl.: Buttler/Cramer 1991, S.486f..

[214]Buttler/Cramer 1991, S.487.

[215]Vgl.: Buttler/Cramer 1991, S.488 und Cramer 1986, S.253.

[216]Im Jahre 1992 betrug er für Westdeutschland 34%. Vgl.: Walwei 1994a, S.6.

Trotz der oben beschriebenen Probleme soll ein Blick auf die *Beveridge-Kurve*[217] geworfen werden, die eine Beziehung zwischen der Arbeitslosenquote (U) und der Offenen-Stellen-Quote (V) herstellt. Der empirische Verlauf der Beveridge-Kurve (UV-Kurve) für die Bundesrepublik Deutschland ist in Abbildung 4.6 dargestellt, der prinzipiell den in Abbildung 4.5 prognostizierten charakteristischen Verlauf zeigt.

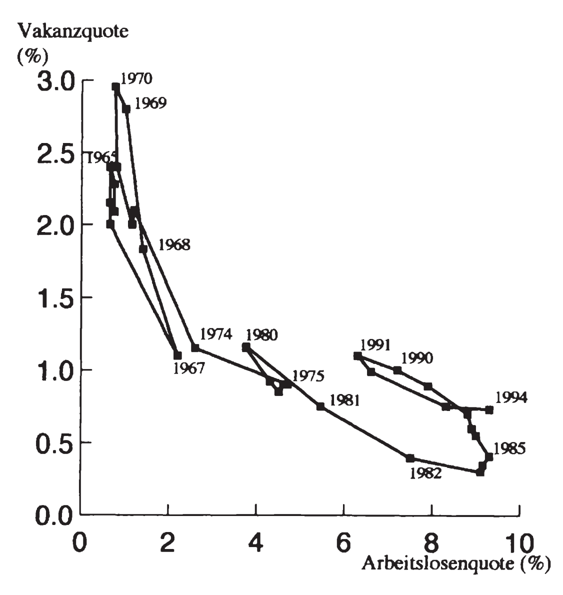


Abbildung 4.6: Beveridge-Kurve für Westdeutschland. Quelle: Franz 1995, S.6 und Bogai 1995, S.134.

Die Kurve hat im Prinzip einen konkaven Verlauf und enthält für die Aufschwungjahre 1976-1980 eine sehr enge Drehung in Uhrzeigerrichtung. Ab 1983 ergibt sich eine sehr viel stärke Drehung gegen den Uhrzeigersinn, so daß die Offene-Stellen-Quote bei etwa gleich hoher Arbeitslosenquote im Jahre 1994 um etwa 0,7 Prozentpunkte höher liegt als im Jahre 1982. Dieser prinzipielle Verlauf ergibt sich sowohl für die mit Hilfe der offiziellen Statistik der Bundesanstalt für Arbeit erstellten Beveridge-Kurve als auch für die um den Einschaltgrad der Arbeitsämter korrigierte Version.[218] Charakteristisches

[217]Die Beveridge-Kurve wurde nach dem britischen Ökonomen und Regierungsberater William H. Lord Beveridge genannt. Zur Interpretation der Beveridge-Kurve vgl. z.B.: Bogai 1995, S.133ff.; Oppenländer 1994; Buttler/Cramer 1991; Blanchard/Diamond 1989 und Franz 1987b.

[218]Bei der Interpretation der Beveridge-Kurve stellt, wie oben erwähnt, der variierende Anteil der den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen an der Gesamtzahl der offenen Stellen ein Problem dar,

Kennzeichen der empirischen Beveridge-Kurve ist die Rechtsverschiebung, "d.h. einer gegebenen Vakanzquote muß eine höhere Zahl bzw. Quote von Arbeitslosen zugeordnet werden. Dies gilt in "noch stärkerem Maße, wenn die jährlichen Zugänge an offenen Stellen und Arbeitslosen betrachtet werden."[219]

Neben der Entwicklung der Mismatch-Indikatoren und der Beveridge-Kurve liefert die *Zustrom-Dauer-Kurve*[220] ein weiteres Indiz für den Verfestigungsprozeß der Arbeitslosigkeit. Mit Hilfe von Zustrom-Dauer-Kurven kann die Arbeitsmarktdynamik analysiert werden, da mit ihnen der Zusammenhang zwischen durchschnittlicher Dauer und Veränderung des Zustroms für beide Marktseiten (offene Stellen und Arbeitslosigkeit) erfaßt wird. Ermittelt man für die Bundesrepublik Deutschland die Zustrom-Dauer-Kurve sowohl für die offenen Stellen als auch für die Arbeitslosigkeit, so erkennt man entgegengerichtete Verschiebungen. Während die Dauer der Arbeitslosigkeit mit jedem Konjunkturzyklus zunahm, ging die Laufzeit der offenen Stellen im Zeitablauf zurück.[221] Für die Arbeitslosen wurde es folglich im Zeitablauf immer schwieriger, einen Arbeitsplatz zu finden, aber gleichzeitig wurden die vorhandenen offenen Stellen immer schneller besetzt.[222] Dieses empirische Ergebnis spricht für einen Verfestigungsprozeß der Arbeitslosigkeit.

So intuitiv plausibel das Mismatch-Problem auch sein mag, so haben die dargestellten Analysen gezeigt, daß Mismatch-Arbeitslosigkeit schwer abzugrenzen und auch schwierig empirisch zu ermitteln ist. Die theoretische und empirische Diskussion ist noch nicht abgeschlossen,[223] jedoch deuten eine Reihe von Indizien darauf hin, daß die Mismatch-Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland im Zeitablauf zugenom-

---

das möglicherweise einen verzerrenden Einfluß auf die Ergebnisse hat. Vgl. zu den Annahmen und der Berechnung: Buttler/Cramer 1991, S. 488.

[219]Bogai 1995, S.133. Vgl. zu diesen Ergebnissen: Buttler/Cramer 1991, S.486ff.; Franz 1987a, S.301ff. In neueren Arbeiten zur Beveridge-Kurve werden Verschiebungen der Beveridge-Kurve auf Beschäftigungsanpassungen von Unternehmen im Konjunkturverlauf zurückgeführt. Das Ausmaß der Mismatch-Arbeitslosigkeit verändert sich dann in Abhängigkeit von der konjunkturellen Situation. Vgl.: Pfliegner 1994.

[220]Vgl.: Schettkat 1993a, S.274ff..

[221]Vgl.: Bogai 1995, S.134 und Schettkat 1993a, S.276.

[222]Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Analyse von Franz/König 1986, S.219ff.. In ihrer auf einem Mengenrationierungsmodell beruhenden Analyse kommen die Autoren zu dem Schluß, daß die Arbeitslosigkeit zu Beginn der achtziger Jahre eine Nachfragearbeitslosigkeit war und sich dann zunehmend zu einer strukturellen Arbeitslosigkeit entwickelte.

[223]Vgl.: Entorf 1994 und Paque 1995.

men hat[224] und in quantitativ hohem Umfang besteht. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung geht davon aus, daß die Mismatch-Arbeitslosigkeit ein wichtiges wirtschaftspolitisches Problem für die Bundesrepublik Deutschland darstellt und sich in Westdeutschland derzeit in einer Größenordnung von einem Fünftel aller Arbeitslosen bewegt.[225] Um die durch Mismatch-Arbeitslosigkeit entstehenden Beschäftigungsprobleme zu lösen, sollte die Arbeitsmarktpolitik auf eine Beseitigung der strukturellen Ungleichgewichte gerichtet sein.

4.3.2 Persistenz und Hysterese-Phänomene

Es gibt, wie in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt wurde, eine Reihe potentieller Ursachen für das Ansteigen der Arbeitslosigkeit. Die Art und Weise, in welcher die diversen Schocks verarbeitet werden und welchen Einfluß hierbei die institutionellen Rahmenänderungen einer Ökonomie haben, stand in letzter Zeit im Zentrum arbeitsmarktwissenschaftlicher Forschung. Insbesondere der trend- bzw. schubweise Anstieg der nicht-konjunkturellen Arbeitslosigkeit zwischen den einzelnen Konjunkturzyklen bedarf einer Erklärung. Hierzu ist das Konzept der *Persistenz* oder *Hysterese* entwickelt worden, mit dessen Hilfe analysiert wird, warum kurze Phasen des Beschäftigungsabbaus langfristige Folgen für die Arbeitslosigkeit haben. Ziel dieser Forschungsrichtung ist es, die Verfestigung der Arbeitslosigkeit zu erklären (Hysteresiseffekt).[226] Mit Hilfe des Hystereseprozesses kann folglich plausibel gemacht werden, warum die Arbeitslosigkeit in Rezessionen stufenweise ansteigt und danach auf diesem hohen Niveau verharrt.[227]

4.3.2.1 Definition der Begriffe

Ursprünglich stammt der Begriff der "Hysterese" aus den Naturwissenschaften. In der Biophysik, der Chemie, und den Ingenieurwissenschaften gibt es eine Reihe von Bereichen, in denen der Hysteresiseffekt auftritt. Der wohl bekannteste Hystereseeffekt ist die Magnetisierungskennlinie in der Elektrotechnik. Unter Hysterese wird

[224] Vgl.: Bogai 1995, S.134; Buttler/Cramer 1991, S.493. Eine gegenteilige Meinung vertreten: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.48 und S.286. Sie sind zwar der Meinung, daß Mismatch ein wichtiges wirtschaftspolitisches Problem ist und auch einen großen quantitativen Umfang hat (etwa ein Drittel der Arbeitslosen), Mismatch-Arbeitslosigkeit aber im Zeitablauf nicht zugenommen hat.

[225] Vgl.: Sachverständigenrat 1994, Textziffer 433, S.254. Vgl. auch: Schettkat 1992b, S.121ff..

[226] Vgl. z.B.: Möller 1994, S.360ff.; Schettkat 1993a, S.273ff.; Winter-Ebmer 1992, S.16-21; Möller/Völker 1991, S.401ff. und Klös 1992, S.349ff..

[227] Vgl.: Bean 1994a, S.603ff. und Carlin/Soskice 1990, S.440ff..

allgemein das Zurückbleiben einer Wirkung hinter dem jeweiligen Stand der sie bedingenden veränderlichen Kraft verstanden.[228] Es handelt sich daher um eine generelle Eigenschaft dynamischer Systeme, die sehr vereinfacht wie folgt ausgedrückt werden kann: "Wo ein System schließlich ankommt, hängt auch davon ab, wie es dahin gekommen ist."[229] Der Zustand, in dem sich ein System momentan befindet, hängt daher auch von den Vergangenheitswerten ab, und das dynamische Verhalten des Systems ist pfadabhängig. Dieses Hysteresekonzept wurde von den Naturwissenschaften in die Volkswirtschaftslehre übertragen, wobei es in einer Reihe von Bereichen Anwendung gefunden hat.[230] In der Arbeitsmarktliteratur hat es besondere Aufmerksamkeit gefunden, da mit ihm plausibel gemacht werden kann, warum es zu einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit kommt. Sollte sich der Arbeitsmarkt einmal von seinem Gleichgewichtszustand entfernen, so gibt es keinen einfachen automatischen Weg zurück zu dieser Ausgangssituation, sondern das Gleichgewicht verschiebt sich in Abhängigkeit von den Vergangenheitswerten.

In Abbildung 4.7 wird die Pfadabhängigkeit der Arbeitslosigkeit illustriert.[231] Auf der Ordinate von Abbildung 4.7 wird die Arbeitslosenquote u und auf der Abszisse die Zeit t abgetragen. Die Zeit wird zunächst vom Ursprung des Koordinatensystems aus ($t_0 \rightarrow t_1$) und anschließend in umgekehrter Richtung zum Ursprung hin ($t_1 \rightarrow t_2$) abgetragen. Zum Zeitpunkt t_0 beträgt die Arbeitslosenquote u_0. Steigt die Arbeitslosenquote z.B. durch einen Angebotsschock[232] (Ölpreiserhöhung etc.) im Zeitablauf an, so ergibt sich nach einer Reihe von Anpassungsprozessen eine neue Arbeitslosenquote von u_1 zum Zeitpunkt t_1. Wird nun der Angebotsschock wieder in voller Höhe rückgängig gemacht (z.B. durch ein Sinken der Rohölpreise auf das Niveau zum Zeitpunkt t_0), so reduziert sich die Arbeitslosenquote zwar wieder, jedoch geht sie nicht auf dem alten Pfad zurück, sondern auf einem höher gelegenen. Schließlich wird zum Zeitpunkt t_2 eine neue, höhere gleichgewichtige Arbeitslosenquote u_2 erreicht.

Welche Auswirkungen können nun Hystereseeffekte in dem dargestellten Analyserahmen haben? Zur Beantwortung dieser Frage ist eine Unterscheidung zwischen *Persistenz* und *Hysterese* zu treffen. Unter *Persistenz* wird verstanden, daß sich nach einem Schock die NAIRU, d.h. die gleichgewichtige Arbeitslosenquote, selbst nicht ändert, daß es aber eine gewisse Zeit dauert, bis der durch den Schock verursachte Anstieg der Arbeitslosigkeit wieder zurückgeht. Im Gegensatz zur Persistenz impliziert *vollständige*

---

[228]Vgl.: Duden 1982, S.325.

[229]Franz 1994b, S.351.

[230]Vgl. hierzu den Sammelband: Franz 1990.

[231]Vgl.: Franz 1992a, S.15.

[232]Vgl.: Abschnitt 4.3.1.2.

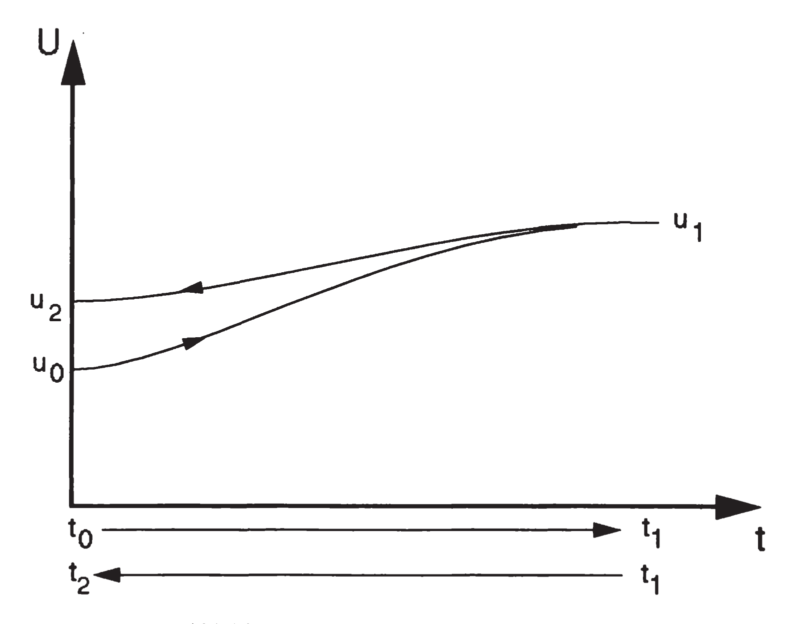


Abbildung 4.7: Hysteresis und Arbeitslosigkeit

Hysterese einen Anstieg der NAIRU. Dies bedeutet, daß z.B. eine aus konjunkturellen Entwicklungen resultierende *temporäre* Erhöhung der Arbeitslosigkeit zu einer permanent höheren gleichgewichtigen Arbeitslosenquote führt. Im Gegensatz zur Persistenz findet keine automatische Rückkehr zu dem ursprünglichen Niveau der Arbeitslosigkeit statt. In beiden Erscheinungsformen ist die Arbeitslosigkeit jedoch zeitpfadabhängig.

Ökonometrische Tests, ob Hysteresis- und Persistenzeffekte empirische Evidenz besitzen, können auf unterschiedliche Weise vorgenommen werden, wobei jedoch eine Unterscheidung zwischen Persistenz und Hysterese nicht leicht fällt.[233] Ein in der Literatur häufig verwendetes Verfahren besteht in der Schätzung einer stark vereinfachten Phillipskurve folgenden Typs:[234]

$$\hat{W}_t = \hat{P}_t^e - \alpha_1(AQ_t - AQ_t^*) + \epsilon_t. \tag{4.44}$$

In Gleichung 4.44 gibt $\hat{W}$ die Wachstumsrate des Nominallohnes, $\hat{P}^e$ die erwartete Inflationsrate , AQ die Arbeitslosenquote, AQ^* die NAIRU und ϵ einen Störterm an.

[233] Vgl. hierzu die Übersichten in Hansen 1990 und Möller 1993.

[234] Vgl.: Franz 1995, S.39.

Wird für die Zeitpfadabhängigkeit beispielsweise eine Gleichung der Form:

$$AQ_t^* = \alpha_2 + \alpha_3 AQ_{t-1} \tag{4.45}$$

angenommen, so ergibt sich schließlich:

$$\hat{W}_t = \hat{P}_t^e - \alpha_1(1-\alpha_3)AQ_t - \alpha_1\alpha_3\Delta AQ_t + \alpha_1\alpha_2 + \epsilon_t. \tag{4.46}$$

In diesem extrem vereinfachten Beispiel liegt für $\alpha_3 = 1$ Hysterese vor, da der Koeffizient vor AQ gleich Null wird und sich somit keine NAIRU mehr berechnen läßt. In diesem Fall ist die Lösung der Differenzengleichung nur von der Anfangsbedingung des Zeitpfades von AQ^* bestimmt. Für $0 < \alpha_3 < 1$ liegt Persistenz vor. Unter der Bedingung, daß $\alpha_3 = 0$ ist, wird der Koeffizient von ΔAQ gleich Null. Der ökonometrische Test zur Überprüfung von Persistenz- bzw. Hystereseeigenschaften läuft folglich darauf hinaus zu überprüfen, ob die Koeffizienten von AQ und ΔAQ ein signifikant negatives Vorzeichen haben.[235]

Empirische Bestätigungen für die Pfadabhängigkeit der Beschäftigung liefern eine Reihe von Untersuchungen[236] So hat z.B. Coe[237] gezeigt, daß sich die statistische Signifikanz der Philippskurve verbessert, wenn die natürliche Arbeitslosenquote als Moving-Average vergangener Arbeitslosenquoten gebildet wird. Für Westdeutschland hat Coe - mit einigen Modifikationen - einen Test gemäß der oben beschriebenen Methode durchgeführt und festgestellt, daß die Hysteresiseigenschaft zwar nicht verworfen werden kann, jedoch eher Persistenz vorliegt. Qualitativ gleichlautende Ergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland - hohe Persistenz, aber keine vollständige Hysterese - wurden auch von Blanchard und Summers[238] sowie Alogoskoufis und Manning[239] erzielt, die - je nach Spezifikation der Schätzgleichung - für den Hysteresisparameter Werte nahe eins erzielten. Eine alternative Testmethode für die Überprüfung von Hysteresiseffekten bildet die Eigenschaft solcher Systeme, eine Einheitswurzel zu besitzen. Das Vorliegen einer hohen Persistenz, aber keiner vollständigen Hysterese ist daher auch mit den Ergebnissen von Hansen[240] kompatibel, der keine Einheitswurzel und somit keine

---

[235] Vgl.: Franz 1995, S.40.

[236] Vgl.: Möller/Völker 1991; Hansen 1991; Hansen 1990; Neudorfer/Pichelmann/Wagner 1990 (für Österreich); Coe 1985 und Blanchard/Summers 1986a und b.

[237] Vgl.: Coe 1985.

[238] Vgl.: Blanchard/Summers 1986a und b.

[239] Alogoskoufis/Manning 1988a, S.702.

[240] Vgl.: Hansen 1991, S.272ff..

vollständige Hysterese in der Beschäftigung der Bundesrepublik Deutschland gefunden hat.

In Abbildung 4.7 wurde das dynamische Verhalten der Arbeitslosigkeit im Anschluß an mögliche negative Schocks dargestellt, jedoch war dies eine rein deskriptive Beschreibung und es wurden bisher keine Aussagen über die *Ursachen* für diese Persistenz- bzw. Hystereseeffekte genannt. In der Arbeitsmarktliteratur werden eine Reihe von theoretischen Erklärungen als Begründung für diese Effekte genannt. Es sind dies:[241]

- die Insider-Outsider-Theorie,
- die Eigenschaften und das Verhalten der Arbeitslosen, wobei bei dieser Argumentationskette insbesondere auf die Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit und das Verhältnis der Langzeitarbeitslosen zu den Kurzzeitarbeitslosen abgestellt wird,
- Transaktionskosten sowie
- Kapitalakkumulationseffekte und Sachkapitalmangel "Capacity Scrapping".

4.3.2.2 Insider-Outsider-Modell

Wie in Abschnitt 4.2.3.1 gezeigt wurde, ist der Dualismus zwischen Insidern und Outsidern die Grundidee der Insider-Outsider-Theorie. Die Ziele der Insider bestehen darin, einen möglichst hohen Lohnsatz unter der Nebenbedingung eines möglichst ungefährdeten Beschäftigungsverhältnisses zu erlangen, wobei die Insider die Lohn- und Beschäftigungssituation der Outsider nicht in ihr Nutzenmaximierungskalkül miteinbeziehen. Die Höhe der Löhne wird in erster Linie von den Insidern bestimmt, und die momentan Beschäftigten können nicht ohne weiteres durch neue Arbeitnehmer aus dem Pool der Arbeitslosen ersetzt werden. In den einzelnen Modellen werden jedoch Unterschiede darin gemacht, welche Faktoren den Insider-Status ausmachen. Im Solow-Modell[242] steht im Mittelpunkt der Argumentation das spezifische Humankapital, in dem Ansatz von Blanchard und Summers die Gewerkschaftszugehörigkeit.[243] Unterschiede ergeben sich auch dahingehend, wie die Insider abgegrenzt werden. Häufig entspricht die Einteilung zwischen Insidern und Outsidern der zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen.[244] Dies muß aber nicht zwingend der Fall sein, da auch nur eine Untergruppe der Beschäftigten über das Lohnniveau verhandeln könnte oder gerade entlassene Insider immer noch einen gewissen Einfluß auf die Bestimmung der

[241]Vgl.: Franz 1995, Bean 1994a und Carlin/Soskice 1990, S.445.

[242]Vgl.: Solow 1985, S.411ff..

[243]Vgl.: Franz 1995; Solow 1985 und Blanchard/Summers 1986a.

[244]Vgl. für diese Art der Unterscheidung z.B.: Carlin/Soskice 1990, S.448.

Löhne behalten können.[245] Wie auch immer die Insider in den einzelnen Modellen genau bestimmt und abgegrenzt werden, berücksichtigen sie in ihrem Nutzenmaximierungskalkül bei einer schlechten Beschäftigungssituation den Trade-off zwischen der Höhe ihrer Lohnforderung und ihrer Beschäftigungssicherheit. Falls aber alle Insider beschäftigt sind, werden sie nur noch an einer Erhöhung ihrer Reallöhne interessiert sein. In der Insider-Outsider-Theorie sind die Insider daher bei Beschäftigungseinbrüchen nur so lange zur Lohnzurückhaltung bereit, solange ihr eigener Arbeitsplatz gefährdet ist. Bei einer konjunkturellen Erholung ziehen sie jedoch Lohnerhöhungen einer Beschäftigungsexpansion vor. Ihr "Gruppenegoismus"[246] verhindert die Wiedereingliederung Arbeitsloser und führt zu Hysteresiseffekten.

Mikroökonomisch kann der durch das Insider-Outsider-Modell hervorgerufene Hysteresiseffekt mit Hilfe von Abbildung 4.8 beschrieben werden.[247] In Abbildung 4.8 ist die Nachfrage nach Insidern (L_0^{ID}) und nach Outsidern (L_0^{OD}) dargestellt. Der vertikale Abstand zwischen diesen beiden Nachfragekurven repräsentiert die marginalen Turnover Costs, die aus marginalen Einstellungs- (Hiring Costs H') und Entlassungskosten (Firing Costs F') bestehen. Der Lohnsatz für die Outsider beträgt w_{OS}. Im Rahmen des Cooperation- and Harassment-Ansatzes der Insider-Outsider-Theorie wäre folglich die Nachfragekurve nach Outsidern von den Insidern nach unten gedrückt worden, und der Reservationslohn der Outsider wäre durch die Androhung von Harassment auf das Niveau w_{OS} angehoben worden. Die RPC-Kurve ("Relative Profitability- Constraint")[248] gibt die für Insider maximal mögliche Lohnhöhe an, bevor sie durch Outsider ersetzt werden. Dieser maximal erreichbare Lohnsatz setzt sich aus der Summe des Outsiderlohnes und der marginalen Turnover Costs zusammen ($RPC = w_{OS} + H' + F'$) . Ohne Einschränkung der Allgemeinheit soll angenommen werden, daß die in der Firma i beschäftigte Zahl der Arbeitnehmer L_0^i beträgt und die Arbeiter der Firma den Lohnsatz w_0 erhalten, so daß die Ausgangslage durch den Punkt A gekennzeichnet ist.

Durch einen kontraktiven Impuls wird die Arbeitsnachfrage der Firma von L_0^{ID} nach L_1^{ID} verschoben. Die Auswirkungen dieser Verlagerung der Arbeitsnachfrage können am besten durch die möglichen Reaktionen der Beschäftigten auf den kontraktiven Impuls diskutiert werden. Zwei Extremfälle des Insiderverhaltens sind dabei möglich: Im ersten Fall versuchen die Insider, alle zu ihrer Gruppe gehörenden Personen vor einem Verlust des Arbeitsplatzes zu bewahren. Falls die Sicherung der Arbeitsplätze für die

[245]Vgl.: Bean 1994a, S. 603ff..

[246]Möller 1994, S.361.

[247]Vgl.: Lindbeck 1992, S.227ff..

[248]Vgl.: Lindbeck 1992, S.229.

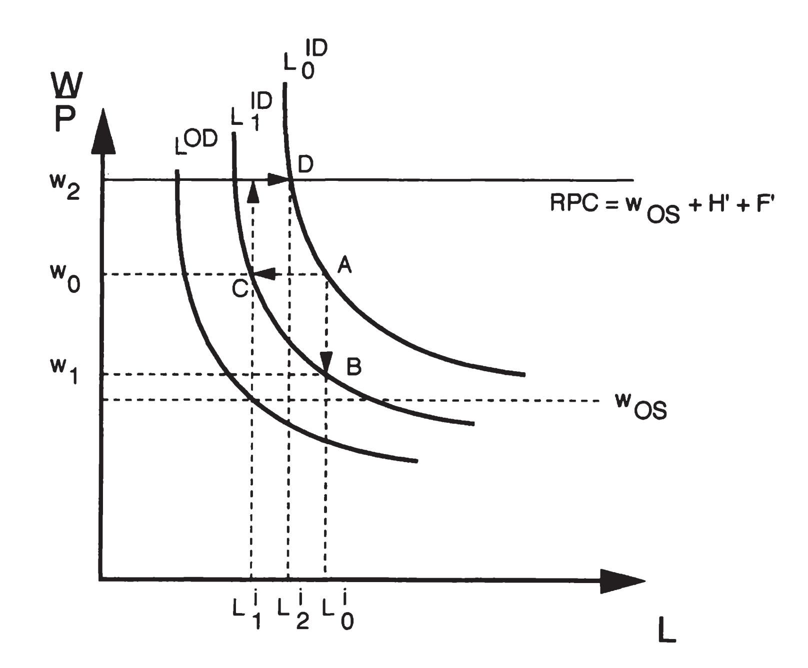


Abbildung 4.8: Insider-Outsider-Modell (Mikroökonomische Betrachtungsweise). In Anlehnung an: Lindbeck 1992, S.228.

Insider hohe Priorität besitzt, sind sie bereit, eine Reallohnreduktion hinzunehmen. Um die Beschäftigung *aller* Insider zu sichern, wäre eine Reduktion des Lohnsatzes von w_0 nach w_1 erforderlich. Das unterstellte Verhalten der Insider ist insbesondere dann wahrscheinlich, wenn keine Senioritätssysteme innerhalb der Arbeitnehmerschaft bestehen und das Risiko, entlassen zu werden, unter den Insidern gleichverteilt ist. Wenn das Risiko entlassen zu werden, nicht gleichverteilt wäre, gäbe es einige Personengruppen, die ein geringeres Entlassungsrisiko als andere besitzen würden. Diese Personen wären dann aber kaum zu Lohnkonzessionen bereit, da sie keine Entlassung befürchten müßten.

Der andere Extremfall liegt dann vor, wenn der Reallohn sich nicht an die veränderte Nachfrage anpaßt. In diesem Fall werden einige der Insider entlassen ($L_0^i - L_1^i$) und die neue Reallohn-Beschäftigungs-Kombination stellt sich im Punkt C ein. Dieser Fall ist insbesondere dann wahrscheinlich, wenn unter den Insidern ein eindeutiges Senioritätssystem etabliert ist und folglich die Wahrscheinlichkeit, entlassen zu werden,

für die einzelnen Insider unterschiedlich hoch ist oder eine Reduktion des Reallohns aufgrund von längerfristigen Tarifverträgen nicht möglich ist.

Was passiert nun, wenn es sich nur um einen temporären Schock handelt und dieser wieder im vollem Umfang abgebaut wird, d.h. die Nachfagekurve sich wieder von L_1^{ID} nach L_0^{ID} verschiebt? Falls die Insider die Beschäftigungsmöglichkeiten der anderen Arbeitnehmer mit in ihr Kalkül einbeziehen, so würden sie von der Möglichkeit, ihre Löhne zu erhöhen, absehen und stattdessen der Firma erlauben, die ursprüngliche Ausgangsposition A wieder zu erreichen. Dies ist insbesondere dann relativ wahrscheinlich, wenn der kontraktive Impuls relativ kurzfristig wirksam war und die entlassenen Arbeitnehmer ihren Insiderstatus erhalten konnten. In diesem Fall können die Arbeitnehmer, die entlassen wurden, als "near-insiders" bezeichnet werden.[249]

Eine andere Möglichkeit bestünde jedoch für die Insider darin, die verbesserte Arbeitsmarktsituation für eine Erhöhung ihrer Reallöhne auszunutzen. Die übriggebliebenen Insider könnten in dieser Situation ihre Löhne z.B. auf das Niveau w_2 erhöhen, ohne von Outsidern ersetzt werden zu können. Dies würde bedeuten, daß die Firma nur noch $(L_2^i - L_1^i)$ Personen einstellen und sich somit die neue Gleichgewichtsposition D ergeben würde, in der es nur zu einer verhältnismäßig geringen Erhöhung der Beschäftigung im Anschluß an die konjunkturelle Belebung kommen würde. In diesem Fall würde das Beschäftigungsniveau unter dem ursprünglichen Niveau verharren und sich vollständige Hysterese einstellen. Ein temporärer Schock könnte somit langandauernde Hystereseeffekte haben.

Nach der Darstellung der Insider-Outsider-Theorie zugrundeliegenden *mikroökonomischen* Überlegungen werden diese nun in den in Kapitel 4 entwickelten *ökonomischen Analyserahmen* integriert. Zur Veranschaulichung des durch die Insider-Outsider Theorie begründeten Hystereseeffektes wird Abbildung 4.9 benutzt. Angenommen wird ferner, daß die lohnbestimmte Reallohnkurve durch einen Verhandlungsprozeß zwischen Gewerkschaften und Unternehmen bestimmt wird, d.h. es wird auf das "Right-to-Manage"-Modell zurückgegriffen (Vgl.: Kapitel 4.2.3.1).

Das Ausgangsgleichgewicht sei durch den Punkt A bestimmt, in dem sich die lohn- ($WDRW_0$) und die preisbestimmte Reallohnfunktion ($PDRW_0$) sowie die Arbeitsnachfragefunktion $L^D(\sigma_0)$ schneiden. Dieses Gleichgewicht ist durch ein bestimmtes Beschäftigungsniveau (L_0), einen Reallohnsatz ($w_0 = (W_0/P_0)$) und eine gleichgewichtige Arbeitslosenquote (U_0) gekennzeichnet. Das zu diesem langfristigen Gleichgewicht gehörende Nutzenniveau der Gewerkschaften sei durch die horizontal verlaufende In-

[249]Vgl.: Lindbeck 1992, S.230.

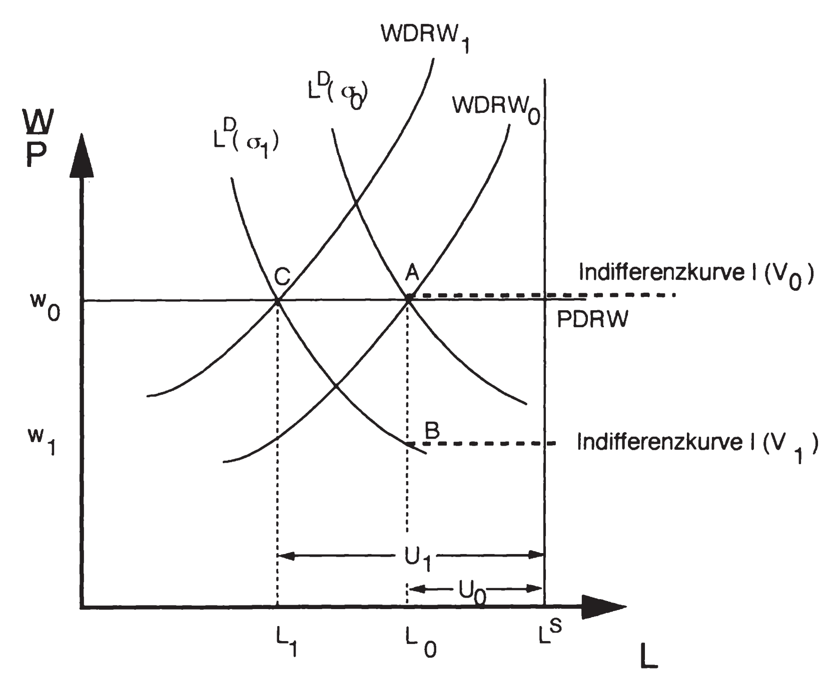


Abbildung 4.9: Insider-Outsider-Modell (Makroökonomische Betrachtungsweise). In Anlehnung an: Funke 1991, S.540.

differenzkurve $I(V_O)$ repräsentiert.[250] Es trete ein kontraktiver Impuls ein, der die Arbeitsnachfrage der Unternehmen von $L^D(\sigma_0)$ auf $L^D(\sigma_1)$ reduziert. Um die Beschäftigung der arbeitslos gewordenen Insider zu sichern, sind die Gewerkschaften gemäß ihrer Zielfunktion zu einem "Concession bargaining" bereit und streben den neuen Punkt B mit dem ursprünglichen Beschäftigungsniveau L_0 und dem niedrigeren Reallohn w_1, sowie dem niedrigeren Nutzenniveau V_1 an. Die Inflationsrate ist jedoch im makroökonomischen Modellzusammenhang proportional zur Nominallohnentwicklung, so daß geringere Nominallohnsteigerungen auch zu einer entsprechend geringeren Inflationsrate führen. Zwar wird der Nominallohn w_1 von den Gewerkschaften angestrebt, aufgrund der Reduktion der Inflationsraten ergibt sich jedoch ein Reallohn in

[250]Der horizontale Verlauf der Indifferenzkurve der Gewerkschaften im Reallohn-Beschäftigungsdiagramm läßt sich als Spezialfall der üblicherweise unterstellten gewerkschaftlichen Zielfunktion $V = \frac{L}{L^S}v(w) + (1 - \frac{L}{L^S})v(w^*)$ darstellen. Wenn die Gewerkschaften ausschließlich eine an den Insiderinteressen ausgerichtete Tarifpolitik betreiben, reduziert sich die Zielfunktion zu V=V(w). Diese Indifferenzkurven weisen im Reallohn-Beschäftigungsdiagramm einen horizontalen Verlauf auf.

Höhe von w_o. Anstelle des angestrebten Punktes B ergibt sich daher als neue kurzfristige Lösung des Systems der Punkt C, bei dem zwar die Nominallohnsteigerungen und folglich auch die Inflationsrate zurückgegangen sind, aber der Reallohn konstant geblieben ist. Die Arbeitslosigkeit steigt auf U_1 an. Wenn die ehemaligen Insider ($U_1 - U_0$) ihren Insiderstatus[251] in der nächsten Periode verlieren, werden sie in der Zielfunktion der Gewerkschaften nicht mehr berücksichtigt. Dies führt dazu, daß sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion verschiebt (von $WDRW_0$ nach $WDRW_1$), so daß der neue langfristige Gleichgewichtszustand C resultiert und sich ein neues stabiles Gleichgewicht mit einer neuen gleichgewichtigen Arbeitslosenquote in Höhe von U_1 einstellt. Im makroökonomischen Modellrahmen werden im Insider-Outsider-Modell Hystereseeffekte erzeugt, da temporäre Störungen zu langanhaltenden Veränderungen der gleichgewichtigen Arbeitslosenrate führen.

Hystereseeffekte aufgrund von Insider-Outsider-Mechanismen sind in einer Reihe von ähnlichen Modellen diskutiert worden, die sich hinsichtlich der genauen Spezifikation der Modelle leicht unterscheiden.[252] Wie auch immer die Spezifikationen im einzelnen aussehen, so ist diesen Modellen doch gemeinsam, daß auf Grund der Macht der Insider auch bei verbesserter wirtschaftlicher Situation die Arbeitslosigkeit nicht abgebaut wird, sondern auf einem höheren Niveau verharrt.[253] Die einzigen Möglichkeiten, wie in diesen Modellen die Arbeitslosigkeit wieder reduziert werden kann, sind nicht vorhergesehene positive Nachfrageimpulse, die zu Neueinstellungen führen und den Pool der Insider erhöhen sowie politische Maßnahmen (wie z.B. zeitweilige Lohnkontrollen) die die selben Effekte erzielen könnten.[254]

Nach der theoretischen Darstellung der Insider-Outsider Modelle auf der mikroökonomischen und makroökonomischen Ebene stellt sich die Frage nach der *empirischen Relevanz* dieses theoretischen Effekts. Hierzu müssen eine Reihe von Fakten der westdeutschen Arbeitsmarktentwicklung dargelegt werden: Zunächst ist zu berücksichtigen, daß in Westdeutschland häufig Entlassungen durch temporäre Arbeitszeitverkürzungen vermieden werden. Aus diesem Grund ist das Arbeitsangebotsverhalten der Insider viel flexibler als in dem vorgestellten theoretischen Modell unterstellt, kontraktive Impulse werden in der Realität häufig über Veränderungen in der Arbeitszeit

[251]Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeitnehmer den Insiderstatus sofort verlieren oder noch einige Zeit aufrecht erhalten können. An dem prinzipiellen Ergebnis ändert sich nichts. Die Hystereseeffekte sind unter der Bedingung, daß es einige Zeit dauert, bis die Insider ihren Insiderstatus verlieren, jedoch nicht so stark.

[252]Vgl. z.B.: Franz 1995; Bean 1994a und Lindbeck 1992.

[253]Vgl.: Möller 1994, S.360.

[254]Vgl.: Bean 1994a, S.604.

abgefangen werden, ohne daß es zu Entlassungen von Arbeitsplatzbesitzern und folglich zum Verlust des Insiderstatus kommt. Darüber hinaus wurden in den Jahren 1990-1992 in Westdeutschland bei einer durchschnittlichen Zahl von etwa 23 Millionen Beschäftigungsverhältnissen knapp sieben Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse begonnen. Die im Insider-Outsider-Modell unterstellte Dichotomie zwischen Insidern auf der einen und Outsidern auf der anderen Seite scheint folglich nicht ganz der Realität zu entsprechen.[255]

Zur empirischen Evaluierung des Insider-Outsider-Modells sind ferner sowohl makro- als auch mikroökonomische Studien vorgenommen worden: Eine grundlegende Arbeit auf *makroökonomischem Gebiet* war die Studie von Blanchard und Summers[256], die für Frankreich, Großbritanien und die Bundesrepublik Deutschland auf Persistenzeffekte hindeutet. Einschränkend muß jedoch erwähnt werden, daß die beobachteten Persistenzeffekte auch auf andere Mechanismen zurückgeführt werden können. Alogoskoufis und Manning benutzten in einer international vergleichenden, ökonometrischen Studie ein allgemeineres Modell als Blanchard und Summers zur Untersuchung von Persistenzeffekten. Das Ergebnis dieser Studie ist, daß die Unterschiede im Persistenzverhalten zwischen den USA und Deutschland wohl eher durch "persistence in wage aspirations and sluggishness in labour demand" als durch "insider membership dynamics" erklärt werden können.[257] Möller und Völker[258] führten Untersuchungen zur Hystereseeigenschaft für die Bundesrepublik Deutschland durch. Unter Benutzung von Quartalsdaten im Zeitraum 1962-1988 wird die Evidenz eines auf der Insider-Outsider-Theorie beruhenden Hysteresis-Modells gegen einen einfachen Philippskurvenansatz getestet. Die Tests fallen eindeutig zugunsten des Hysteresisansatzes aus. Die Hysteresis-Eigenschaft scheint folglich für den Lohnbildungsprozeß in der Bundesrepublik Deutschland ein gesichertes Faktum zu sein und Möller und Völker finden somit "Evidenz dafür, daß es sich bei dem Insider-Outsider-Modell um ein Paradigma handelt, das im Einklang mit den Daten steht."[259] Jedoch weisen sie darauf hin, daß die alleinige Konzentration in ihrem Modell auf das gewerkschaftliche Verhalten nicht ausreichend ist.

Obwohl die Macht der Insider auch ohne die Existenz von Gewerkschaften gegeben sein kann, erscheint es plausibel, daß die durch die Insider-Outsider-Theorie beschriebenen Mechanismen insbesondere in solchen Volkswirtschaften besonders stark zum Tragen kommen, in denen starke Gewerkschaften existieren. Auf der anderen Seite dürfte in

[255]Vgl.: Franz 1995, S.42.

[256]Blanchard/Summers 1986a.

[257]Alogoskoufis/Manning 1988b.

[258]Vgl.: Möller/Völker 1991, S.401.

[259]Möller/Völker 1991, S.421.

einem zentralisierten, korporatistischem System die Macht der Insider nicht so gravierende Auswirkungen haben, da die Gewerkschaften die Beschäftigungseffekte ihrer Lohnverhandlungen mit den Arbeitgebern eher berücksichtigen als bei einem nicht-korporatistischen System. Barro[260] hat hierzu Untersuchungen vorgenommen, die zu dem Ergebnis kommen, daß der Grad der gewerkschaftlichen Organisation und die Größe des staatlichen Sektors einen Einfluß auf die Größe der Persistenzeffekte in den Volkswirtschaften haben, die über keine zentralisierten Verhandlungsstrukturen verfügen. Bean und Symons[261] sowie Layard, Nickell und Jackman[262] haben ebenfalls solche Ländervergleiche durchgeführt. Keine der beiden Studien kommt jedoch zu dem Ergebnis, daß der gewerkschaftliche Organisationsgrad einen starken Einfluß auf den Grad der Persistenz hat, sobald Variablen wie die Dauer der Zahlung von Arbeitslosenunterstützung und der Grad des Korporatismusses in die Gleichungen integriert werden.[263]

Neben makroökonomischen Untersuchungen können auch *mikroökonomische Studien* Hinweise auf die Bedeutung des Insider-Outsider-Mechanismusses geben, wobei insbesondere Untersuchungen über die Bestimmungsgründe von Löhnen von Bedeutung sind. Diese Studien belegen, daß neben der allgemeinen Situation des Arbeitsmarktes auch branchen- und firmenspezifische Faktoren wichtige Einflußgrößen bei der Bestimmung der Löhne sind.[264] In den skandinavischen Ländern haben "interne" Faktoren eine geringere Bedeutung bei der Bestimmung der Lohnfunktion als in Japan und den USA, wo diese Faktoren das verhältnismäßig höchste Gewicht besitzen. Eine besondere Bedeutung der um eine Periode verzögerten Variable Beschäftigung, wie in den Insider-Outsider-Modellen postuliert, ist jedoch äußerst schwer nachzuweisen, und die Ergebnisse sind uneinheitlich: Nickell und Wadhwani [265] finden für Großbritannien einen relativ schwachen Effekt der Beschäftigung, aber Holmlund und Zetterberg[266] können kaum Hinweise für einen solchen Effekt auf Branchenebene für Finnland, Deutschland, Norwegen, Schweden und die Vereinigten Staaten finden. Die Ergebnisse der

[260] Vgl.: Barro 1988.

[261] Vgl.: Bean/Symons 1989.

[262] Vgl.: Layard/Nickell/Jackman 1991, Kapitel 9.

[263] Vgl.: Bean 1994a, S.607.

[264] Vgl. hierzu: Blanchflower/Oswald/Garret 1990; Brunello/Wadhwani 1989; Holmlund/Zetterberg 1991 und Nickell/Wadhwani 1990.

[265] Vgl.: Nickell/Wadhwani 1990.

[266] Vgl.: Holmlund/Zetterberg 1991.

mikroökonomischen Studien legen folglich den Schluß nahe, daß die Bedeutung des Insider-Persistenz-Mechanismusses nicht besonders stark ist.[267]

Betrachtet man abschließend die empirischen Ergebnisse über die Bedeutung des Insider-Outsider-Mechanismusses, so scheint die empirische Relevanz dieses Effektes nicht besonders stark zu sein. Dies wird nach Meinung Beans[268] auch durch die Tatsache bestätigt, daß keines der Insider-Outsider-Modelle die auf dem Arbeitsmarkt ablaufenden Ströme in den Analyserahmen integriert und folglich auch nicht berücksichtigt wird, daß das Matching von Arbeitnehmern auf offene Stellen eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen kann. Würde man solche Überlegungen in die Analyse miteinbeziehen, würden Insider-Outsider-Effekte in einer Beveridge-Kurven-Darstellung nicht mit der empirisch offensichtlich zu beobachtenden Rechtsverlagerung der UV-Kurve[269] übereinstimmen.

4.3.2.3 Langzeitarbeitslosigkeit

Eine weitere Begründung für die Persistenz- und Hystereseeffekte wird in den Eigenschaften und dem Verhalten der Arbeitslosen und insbesondere der Langzeitarbeitslosen gesehen.[270] Hierbei werden verschiedene Wirkungszusammenhänge und -mechanismen analysiert. Von besonderer Bedeutung scheinen nach Meinung einiger Autoren

- die Abnahme des Humankapitals während längerer Phasen der Arbeitslosigkeit[271],
- die Veränderung der Suchintensität bei Langzeitarbeitslosen[272] und
- die Benachteiligung von Langzeitarbeitslosen bei Wiedereinstellungen[273] zu sein.

[267] Vgl.: Bean 1994a, S.607.

[268] Vgl.: Bean 1994a, S.608.

[269] Die UV-Kurve gibt die Kombinationen von Arbeitslosen- und Offene-Stellen-Quoten an. Vgl. zu dieser Überlegung: Bean 1994a, S.608. Zur Beveridge-Kurve vgl.: Bean 1994a, S.591ff. und Buttler/Cramer 1991, S.486.

[270] Vgl.: Franz 1995, S.42.; Sesselmeier/Ehrlich 1994; Möller 1994, S.361; Schlicht 1994a und 1994c; Bean 1994a, S.608ff.; Funke 1991, S.541ff. und Carlin/Soskice 1990, S.452.

[271] Vgl. zu der Bedeutung dieses Effekts: Schlicht 1994a und c; Funke 1991, S.541ff. und Carlin/Soskice 1990, S.452.

[272] Vgl. hierzu: Layard/Nickell 1986 und 1987.

[273] Vgl.: Franz 1995, S.42; Bean 1994a, S.609 sowie Blanchard/Diamond 1994, S.417ff..

Schon Phelps[274] argumentierte, daß Arbeitslosigkeit zu einer *Abnahme des Humankapitals* führen könnte. Die ökonomische Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit im Zusammenhang mit dem Hysterese-Phänomen ergibt sich aus der Vermutung, daß Langzeitarbeitslose aufgrund ihres Verlustes an Humankapital und den schwächer werdenden Arbeitstugenden nur noch unter großen Schwierigkeiten in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt werden können. Für sich genommen wäre allerdings ein geringeres Humankapital bei Langzeitarbeitslosen noch kein gravierendes wirtschaftspolitisches Problem, wenn die verringerte Produktivität der Langzeitarbeitslosen mit einer Reduktion des geforderten Lohnniveaus der entsprechenden Personengruppe einhergeht. Die Reduzierung des Humankapitals kann jedoch so stark sein, daß die Löhne, die solchen Personen angeboten würden, unter ihrem Reservationslohn liegen würden und sie folglich aus dem "effektiven" Arbeitsangebot herausfallen würden, obwohl sie immer noch in den Arbeitslosenstatistiken aufgeführt würden. Dies hat zwei Effekte zur Folge: Einerseits würden zu einem gegebenen Niveau an offenen Stellen weniger Arbeitsvermittlungen stattfinden und sich somit die Matching-Kurve nach rechts verschieben, andererseits würde sich die Verhandlungsposition der Arbeiter verbessern. Dies würde dazu führen, daß es zu steigendem Lohndruck kommt und sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion verschieben wird. Wenn Arbeitsanbieter aufgrund langer Arbeitslosigkeitszeiten ihre Qualifikation oder Arbeitsmotivation einbüßen und sich die "effektive Arbeitslosigkeit"[275] reduziert, verliert die Arbeitslosigkeit ihre ökonomische Funktion und es entsteht unter Umständen eine durch eine niedrigere Wohlfahrt gekennzeichnete neue Gleichgewichtsallokation.

Neben dem Verlust von Humankapital werden in der Literatur weitere Argumente für die Persistenzeffekte von Langzeitarbeitslosigkeit genannt. Layard und Nickell[276] betonen die Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit auf das *Suchverhalten der Arbeitslosen* und ihre *Einstellung* gegenüber der Arbeit. In ihren Modellen ist es nicht der Abbau von Humankapital, sondern der andauernde Mißerfolg bei der Jobsuche, der bei den Arbeitslosen zu einer Veränderung ihres Suchverhaltens führt. Layard und Bean[277] haben diesen Prozeß formalisiert. Nach einigen fehlgeschlagenen Versuchen, Arbeit zu finden, suchen die Arbeitslosen nicht mehr intensiv nach Arbeit, da sich bei ihnen die Meinung durchgesetzt hat, daß sie sowieso keine Chance auf einen Arbeitsplatz haben. Durch die längere Arbeitslosigkeit gewöhnen sie sich ferner an ein Leben von der Arbeitslosenunterstützung und der Sozialhilfe. Ein Problem stellt in der Argumenta-

[274] Vgl.: Phelps 1972.

[275] Vgl.: Schlicht 1994a und c; sowie Sesselmeier/Ehrlich 1994.

[276] Vgl.: Layard/Nickell 1986 und 1987.

[277] Vgl.: Layard/Bean 1989.

tion Layard und Beans jedoch die exogen vorgegebene Annahme einer abnehmenden Suchintensität der Langzeitarbeitslosen dar. Diese Annahme kann jedoch mit Hilfe der ökonometrischen Studien von Hughes und McCormick[278] gerechtfertigt werden, in denen nachgewiesen wurde, daß die Suchintensität (gemessen in Kontakten mit Arbeitgebern) nach einer Arbeitslosigkeitsdauer von einem Jahr scharf abfällt. Es scheint folglich so zu sein, daß eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit die Suchintensität der Arbeitslosen negativ beeinflußt.[279]

Eine subtilere Wirkungskette könnte darüber hinaus aus der Einstellung der Arbeitgeber gegenüber Langzeitarbeitslosen resultieren. Es wäre möglich, daß der Verlust des Humankapitals relativ gering ist, daß die Arbeitgeber bei mehreren Bewerbern für eine Stelle jedoch die auswählen, die noch nicht oder nur eine kürzere Zeit beschäftigungslos gewesen sind. Insbesondere dann, wenn die Arbeitgeber die Löhne nicht in Abhängigkeit von den Bewerbern variieren können, wird dieser Effekt besonders stark sein. Von der Langzeitarbeitslosigkeit geht in diesem Fall ein "Signal" aus, das impliziert, daß jemand eine geringere Produktivität hat. Ähnliche Signalisierungseffekte wurden schon von Akerlof in seinem berühmten Artikel "The market for lemmons" auf dem Gebrauchtwagenmarkt thematisiert. Allein, daß ein altes Auto angeboten wird, signalisiert in dem von Akerlof konstruiertem Fall, daß es eine Zitrone ist, d.h. eine schlechtere Qualität besitzt. In diesen Fällen kann der Marktmechanismus aufgrund von Informationsasymmetrien nicht mehr funktionieren und es kann ferner bei unterschiedlichen Präferenzen der Anbieter und Nachfrager zu Ineffizienzen kommen.

Wenn solche Informationsasymmetrien auch auf dem Arbeitsmarkt auftreten, kann es dazu führen, daß eine hohe Arbeitslosigkeit von relativ geringer Bedeutung für die Lohnforderung und die Beschäftigungssicherheit der gerade beschäftigten Arbeitnehmer ist. Die Chancen, wiederbeschäftigt zu werden, ist für ein Mitglied dieser Personengruppe, falls es einmal arbeitslos wird, weitaus höher als die der bereits seit längerer Zeit Arbeitslosen. Blanchard und Diamond[280] haben die Idee formalisiert, daß "Ranking-Rules" eine wichtige Bedeutung für den Arbeitsmarkt besitzen. In diesem Modell klassifizieren die Unternehmen Bewerber nach ihrer bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit, so daß als Ergebnis dieses Modells die Einstellungschancen von Bewerbern aus einem Beschäftigungsverhältnis höher sind als die der Langzeitarbeitslosen. Zwar ist dies kein überraschendes Resultat, weil es dem Alltagsverstand entspricht, jedoch führt ein solcher Sortiervorgang zu wichtigen Änderungen für die Dynamik und

[278] Vgl.: Hughes/McCormick 1989.

[279] Franz weist jedoch in Bezug auf die Entmutigungshypothese auf die Möglichkeit hin, daß im Rahmen der Suchtheorie der Anspruchslohn der Arbeitslosen sinken könnte. Vgl.: Franz 1995, S.43.

[280] Vgl.: Blanchard/Diamond 1994 und Bean 1994a, S.608.

die Höhe der Löhne mit denen Persistenzeffekte begründet werden.[281] Fraglich ist allerdings, ob die durch diesen Effekt generierten Persistenzeffekte stark genug sind, um die empirisch zu beobachtenden Persistenzeffekte zu erklären. Die durch diesen Effekt verursachte Persistenz dauert nämlich nur solange an, bis die zu dem Zeitpunkt eines adversen Schocks Arbeitslosen wieder eine Stelle gefunden haben. Um diesen Mechanismus zu verdeutlichen, soll angenommen werden, daß durch einen kontraktiven Impuls die Beschäftigung sinkt, die Arbeitslosigkeit und ihre Dauer ansteigt, da die Unternehmen generell weniger Personen einstellen. Wenn die Wahrscheinlichkeit eingestellt zu werden, von der Dauer der Arbeitslosigkeit abhängt[282], werden diejenigen, die zum Zeitpunkt des Auftretens des Schocks arbeitslos waren, eine längere Zeit brauchen, bis sie wieder eine Beschäftigung finden und dieser Prozeß führt zu den oben postulierten Persistenzeffekten. Jedoch ist dies nur ein temporärer Effekt, der nur so lange anhält, bis alle Personen, die zum Zeitpunkt des kontraktiven Impulses arbeitslos waren, wieder beschäftigt sind. Pissarides[283] hat jedoch auf einen diese Persistenzeffekte verstärkenden Wirkungsmechanismus verwiesen, wenn die Unternehmen angesichts einer von ihnen erwarteten Reduktion der Qualifikationen der Bewerber auf Grund von Arbeitslosigkeit nunmehr insgesamt weniger Arbeitsplätze errichten bzw. neu besetzen. Als Konsequenz dieses Verhaltens sinkt die Wiedereinstellungswahrscheinlichkeit auch für die Personen, die in den folgenden Perioden arbeitslos werden. Arbeitslosigkeit kann in diesem Fall auch über längere Zeiträume überdurchschnittlich hoch bleiben. Dieses Argument basiert auf einer ""thick" market externality: the market becomes "thin" after the shock because of the lower average skill level of the unemployed, which leads to more job shortage which perpetuates the thinness and leads to persistence."[284]

Die Bedeutung von "Ranking-Rules" und Signalisierungseffekten für das Funktionieren des Arbeitsmarktes wird von einer Reihe von empirischen Untersuchungen bestätigt. Direkt wird dieser Effekt durch eine Untersuchung von Meager und Metcalf[285] bestätigt, die das Einstellungsverhalten britischer Firmen untersuchten. Diese Untersuchung fand heraus, daß für ein Drittel der Firmen eine längere Zeit der Arbeitslosigkeit ein Ausschlußkriterium für eine Einladung zu einem Interview war. Eine indirekte Bestätigung für diese Klasse von Persistenztheorien[286] erfahren Ranking-Rules durch eine Untersu-

[281] Vgl. hierzu und für die folgenden Überlegungen: Bean 1994a, S.608f..

[282] Vgl. hierzu z.B.: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.216ff..

[283] Vgl.: Pissarides 1992.

[284] Bean 1994a, S.609.

[285] Vgl.: Meager/Metcalf 1987.

[286] Allerdings auch für einige andere Persistenzmechanismen.

chung Gregorys[287], der die Einschätzung von beschäftigten Arbeitnehmern erforschte, entlassen zu werden und falls sie entlassen werden, wieder eingestellt zu werden. Obwohl die Arbeitslosigkeit sich zwischen den Zeitpunkten der Untersuchung (1975 und 1984) fast verdoppelte, haben sich die Einschätzungen der Arbeitnehmer zu diesen beiden Fragen kaum verändert. Daraus kann geschlossen werden, daß Arbeitslosigkeit insbesondere ein Problem für gewisse Gruppen der Bevölkerung darstellt.

In den dargestellten ökonomischen Analyserahmen können die von der Langzeitarbeitslosigkeit ausgehenden Wirkungsketten(Abbau von Humankapital, Entmutigung, Ranking-Rules) integriert werden: Durch die drei dargestellten Effekte können Langzeitarbeitslose nur noch unter großen Schwierigkeiten in ein neues Arbeitsverhältnis vermittelt werden. Dies wird dazu führen, daß sich die "effektive" Arbeitslosigkeit um die Zahl der Langzeitarbeitslosen vermindert und sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach links verschiebt.[288]

Die lohnbestimmte Reallohnfunktion ist daher nur für einen ***bestimmten, fest vorgegebenen*** Bestand an Arbeitslosen gültig. Aus der Schar der möglichen Reallohnfunktionen (WDRW) $w = f(L^S - L)$ ergibt sich als Einhüllende eine langfristige lohnbestimmte Reallohnfunktion (LWDRW) $w = f(L^S - L, LTU)$(Vgl.: Abbildung 4.10).[289] Über den Verlauf der langfristigen lohnbestimmten Reallohnfunktion (LWDRW) sind zunächst keine Aussagen möglich. Die langfristige Reallohnfunktion könnte sowohl eine positive als auch eine negative Steigung aufweisen. Layard und Nickell[290] haben jedoch empirisch gezeigt, daß die LWDRW-Kurve einen u-förmigen Verlauf hat, so daß in Abbildung 4.10 ein u-förmiger Verlauf der LDWR-Kurve angenommen wurde.

Die Bedeutung der geänderten Dynamik des Modells für das Entstehen von Persistenz- und Hystereseeffekten wird nun anhand eines Beispiels[291] verdeutlicht werden, wobei sich die Volkswirtschaft in der Ausgangssituation in einem langfristigen Gleichgewicht im Punkt A befindet. Kommt es in Folge eines kontraktiven Impulses zu einer Verschiebung der Arbeitsnachfrage von $L^D(\sigma_0)$ nach $L^D(\sigma_1)$, so führt dies kurzfristig zu einem neuen Gleichgewicht im Punkt B. Aufgrund des Anstiegs der Arbeitslosigkeit wird auch (mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung) die Langzeitarbeitslosigkeit zunehmen, was zu einer Verlagerung der lohnbestimmten Reallohnfunktion (von $WDRW_0 \rightarrow WDRW_1$) nach oben führt. Als Ergebnis stellt sich im Schnittpunkt von

---

[287] Vgl.: Gregory 1986.

[288] Vgl.: Schlicht 1994a und 1994c, S.7ff..

[289] LTU bezeichnet die Quote der Langzeitarbeitslosen.

[290] Vgl.: Layard/Nickell 1987, S.143-6.

[291] Vgl.: Funke 1991, S.542ff..

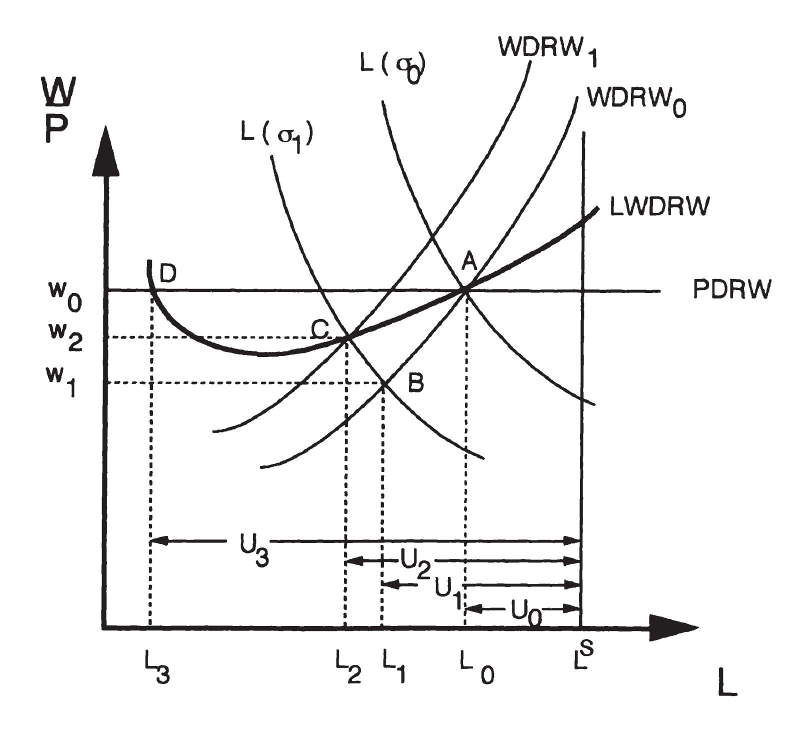


Abbildung 4.10: Langzeitarbeitslosigkeit und Hysterese. Quelle: In Anlehnung an Funke 1991, S.543.

kurz- und langfristiger lohnbestimmter Reallohnfunktion ein mittelfristiges Gleichgewicht im Punkt C ein. Der Punkt C kann jedoch kein langfristiges Gleichgewicht sein, da der Gleichgewichtspunkt C unter der preisbestimmten Reallohnkurve liegt und sinkende Inflationsraten in der Volkswirtschaft weitere Anpassungsmechanismen auslösen. Die Arbeitslosigkeit U_2 ist folglich auch kein langfristiges Gleichgewicht im Sinne des NAIRU-Konzeptes.

Welches langfristige Gleichgewicht sich einstellt, ist zunächst nicht zu bestimmen. Aufgrund des u-förmigen Verlaufs der langfristigen lohnbestimmten Reallohnfunktion (LWDRW), sind prinzipiell zwei mögliche langfristige Gleichgewichte möglich: die Punkte A und D. Die Antwort auf die Frage, welches Gleichgewicht erreicht wird, hängt in entscheidender Weise von der praktizierten Wirtschaftspolitik ab. Durch eine eher expansiv ausgerichtete Geld- und Fiskalpolitik wird sich eher das Gleichgewicht A ein-

stellen, während eine Austerizitätspolitik des Staates zu einem Gleichgewicht im Punkt D führen kann.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß in Folge der drei dargestellten Wirkungsmechanismen die Langzeitarbeitslosigkeit zu einer Verlagerung der lohnbestimmten Reallohnfunktion, zu einer Vergrößerung der Arbeitslosigkeit und damit mittelfristig zu Persistenzphänomenen (in Abbildung 4.10: $U_2 - U_1$) führen kann. In der langfristigen Betrachtung muß dies jedoch nicht der Fall sein: Wird das Gleichgewicht im Punkt D erreicht, so ergibt sich auf Grund der durch Langzeitarbeitslosigkeit verursachten Effekte *vollständige Hysterese.* Wird dagegen das Ausgangsgleichgewicht A wieder erreicht, kommt es nur zu *mittelfristiger Persistenz* nicht jedoch zu vollständiger Hysterese. Unterstellt man im Gegensatz zur hier dargestellten Graphik eine positive Steigung der lohnbestimmten Reallohnfunktion, so ergibt sich in diesem Fall nur mittelfristige Persistenz.

Zur empirischen Relevanz der Langzeitarbeitslosigkeit und der im ökonomischen Modellrahmen dargestellten Persistenzeffekte kann angemerkt werden, daß ein höherer Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen in den meisten Fällen einen Einfluß auf die Lohnentwicklung hat. Hinweise darauf, daß ein höherer Anteil der Langzeitarbeitslosen den gesamtwirtschaftlichen Lohndruck reduziert, ergeben sich aus den Studien von Franz sowie Layard und Nickell.[292] Coe untersuchte in seiner Studie acht Länder, wobei er für Großbritannien die Ergebnisse von Layard und Nickell bestätigte, für Frankreich die Hypothese ablehnen muß und für die anderen Länder wenig Hinweise auf die Bedeutung von Langzeitarbeitslosigkeit auf den gesamtwirtschaftlichen Lohndruck erhält.[293] Faßt man die Studien zusammen, so scheint es so zu sein, daß Langzeitarbeitslosigkeit einen leichten Einfluß auf die Höhe der Löhne und die Lohnentwicklung besitzt. Gestützt werden diese Ergebnisse ferner durch die empirischen Analysen im Rahmen der Beveridge-Kurven-Analyse. Ein Großteil der nach außen gerichteten Verlagerung der Beveridge-Kurve kann durch die Erhöhung der Langzeitarbeitslosigkeit erklärt werden.[294] Zum Abschluß können noch die Ergebnisse von Bean und Symons[295] und Layard, Nickell und Jackman[296] angeführt werden, die eine eindeutige Beziehung zwischen der Dauer der Unterstützungsleistungen im Fall von Arbeitslosigkeit und dem Grad der Persistenz in einer Volkswirtschaft festgestellt haben. Diese Ergebnisse scheinen mit einem durch den Rückzug der Arbeitslosen von

[292]Vgl.: Franz 1987d und Layard/Nickell 1987.

[293]Vgl.: Coe 1988, S.610.

[294]Vgl.: Jackman/Layard/Pissaides 1989; Franz 1987e; Budd/Levine/Smith 1987 und 1988.

[295]Vgl.: Bean/Symons 1989.

[296]Vgl.: Layard/Nickell/Jackman, Kapitel 9.

der "effektiven Arbeitslosigkeit" durch Langzeitarbeitslosigkeit zusammenhängenden Persistenzmechanismus vereinbar zu sein.

4.3.2.4 Transaktionskosten

Die bei Einstellungen und Entlassungen - z.B. aufgrund von Kündigungsschutz, Sozialplan oder Abfindungsregelungen - entstehenden Transaktionskosten werden häufig als Ursache für die Persistenz von Arbeitslosigkeit genannt.[297] Bei dieser Wirkungskette geht der Persistenzmechanismus von der *Arbeitsnachfrageseite* und nicht wie in den beiden vorangegangenen Fällen von der Arbeitsangebotsseite aus, so daß folglich auch nicht die lohnbestimmte, sondern die preisbestimmte Reallohnfunktion durch diesen Mechanismus beeinflußt wird. Im Rahmen des hier vorgestellten Modells bewirken nämlich gestiegene Einstellungs- und Entlassungskosten, daß sich die preisbestimmte Reallohnfunktion nach einem ungünstigen Schock nur langsam wieder nach rechts verschiebt. Wenn die erhöhten Transaktionskosten zu einer Verringerung der Arbeitsnachfrage führen, wird die preisbestimmte Reallohnfunktion nicht mehr die ursprüngliche Lage vor dem Schock erreichen. Gegebene Anpassungskosten spiegeln sich ansonsten in den unterschiedlichen Steigungen der lohnbestimmten Reallohnfunktion wider.[298]

Die Bedeutung und Wirkung von höheren Transaktionskosten wurde schon kurz in Abschnitt 4.3.1.3 diskutiert. Bei dieser Analyse wurde festgestellt, daß höhere Transaktionskosten einen relativ geringen Einfluß auf die Beschäftigungsentwicklung an sich haben, sondern einen weitaus stärkeren Einfluß auf die Variabilität der Beschäftigung besitzen, da diese Kosten sowohl geringere Einstellungen als auch reduzierte Entlassungen bewirken. Hohe Transaktionskosten bewirken eine Dämpfung der zyklischen Beschäftigungsschwankungen und führen zu Trägheiten in der Beschäftigungsanpassung bei Konjunkturab- und aufschwüngen. Im Konjunkturabschwung werden die Unternehmen nämlich zunächst ihre Arbeitskräfte "horten", da andernfalls durch Entlassungen hohe Transaktionskosten anfallen würden. Entlassungen werden erst dann vorgenommen, wenn sich der konjunkturelle Rückgang als dauerhaft erweist. Im Konjunkturabschwung haben hohe Transaktionskosten daher einen beschäftigungsstabilisierenden Effekt.

Beim Konjunkturaufschwung werden dagegen die Unternehmen aufgrund der hohen Einstellungskosten nicht sofort neue Mitarbeiter einstellen, sondern zunächt die vorhandenen Kapazitäten besser auslasten und abwarten, ob sich die konjunkturelle Besserung

[297] Vgl.: Dörsam 1995 und für eine international vergleichende ökonometrische Studie: Burgess 1994.

[298] Vgl.: Franz 1995, S.44 und Alogoskoufis/Manning 1988a und 1988b.

als dauerhaft erweist. Nach einer längeren Rezession[299], in der die Unternehmen trotz der hohen Transaktionskosten Entlassungen nicht vermeiden konnten, wird sich der Beschäftigungsanstieg allerdings ebenfalls hinauszögern. Dies gilt insbesondere dann, wenn aus Sicht der Unternehmen erst ein gewisser wirtschaftlicher Mindeststandard erreicht sein muß, bevor Neueinstellungen vorgenommen werden. Transaktionskosten bilden in diesem Fall eine Einstellungsbarriere.[300] In Bezug auf die Frage, ob es unterschiedliche Belastungen durch hohe Transaktionskosten für einzelne Unternehmen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße gibt, läßt sich vermuten, daß höhere Transaktionskosten eher kleinere und mittlere Unternehmen behindern, da diese Personalanpassungen im Vergleich zu Großunternehmen in weitaus geringeren Umfang über Kündigungen und Pensionierungen erreichen können.[301]

Die Untersuchungen von Alogoskoufis und Manning[302] sowie Bentolila und Bertola[303] weisen auf die Bedeutung dieses Persistenzmechanismuses hin, wobei insbesondere die komparativen Studie über die Lohnfindung in den G-5 Staaten von Alogoskoufis und Manning für Europa im Vergleich zu den USA und Japan auf höhere Persistenzeffekte hindeutet.

4.3.2.5 Kapitalakkumulation und Hysterese

Der letzte Mechanismus, der zu Persistenz führen kann, operiert über die Entwicklung des Kapitalstockes.[304] Im Rahmen des "Capital Shortage" bzw "Capital Scrapping" Ansatzes[305] steht die Entwicklung des Kapitalstockes und die Effekte, die von der Veränderung des Kapitalstockes ausgehen, im Zentrum der theoretischen Diskussion. Die grundlegende Hypothese dieses Ansatzes besagt, daß die durch einen temporären Nachfrageschock verursachte Reduktion der Beschäftigung zu einer Unterauslastung des Kapitalstocks führt und deshalb keine Re- oder Nettoinvestitionen vorgenommen werden.[306] Da der Aufbau von Sachkapital Zeit benötigt, fehlen bei einem nachhaltigen

[299] oder bei Unternehmensneugründungen. Vgl.: Franz 1995, S.44.

[300] Vgl.: Bentolila/Bertola 1990 und Bertola 1992. In ihrem Modell führen jedoch höhere Entlassungskosten zu einem Anstieg (!) der Arbeitsnachfrage.

[301] Vgl.: Franz 1995, S. 44.

[302] Vgl.: Alogoskoufis/Manning 1988b.

[303] Vgl.: Bentolila/Bertola 1990.

[304] Vgl. zur Bedeutung des Kapitalstocks: Funke 1991, S.544 und Carlin/Soskice 1991, S.456ff..

[305] Vgl.: Bruno/Sachs 1985 sowie Grassinger 1993, S.29ff..

[306] Vgl. hierzu: Franz 1995, S.44 und Burda 1988a.

Konjunkturaufschwung anschließend Arbeitsplätze und die Erhöhung der Beschäftigung sowie der Abbau der Arbeitslosigkeit wird behindert. Nach dieser Argumentationskette kann folglich Kapitalmangel, da Anpassungsverzögerungen auftreten, zur Erklärung der *Persistenz* von Arbeitslosigkeit - nicht aber zu einer vollständigen Hysterese - einen Beitrag leisten. Mit Hilfe von Abbildung 4.11 kann die Argumentation dieses Erklärungsansatzes verdeutlicht werden.[307]

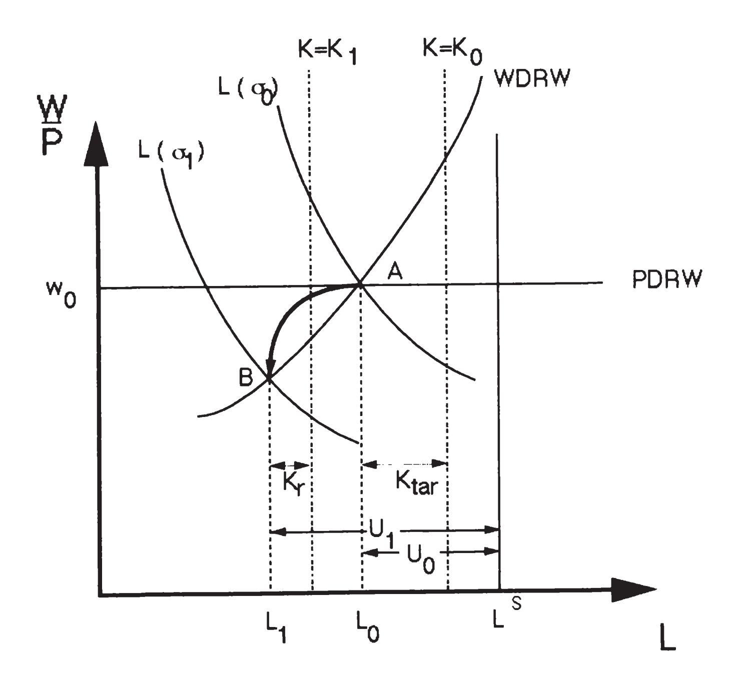


Abbildung 4.11: Capital Shortage und Hysterese

Im Ausgangspunkt befindet sich die Volkswirtschaft im Gleichgewichtspunkt A, wobei jedoch eine Kapazitätsbeschränkung für den der Gleichgewichtsallokation zugrundeliegenden Kapitalstock bei $K = K_0$ besteht. Durch einen Angebotsschock sinkt die Arbeitsnachfrage der Firmen von $L^D(\sigma_0)$ auf $L^D(\sigma_1)$. Dies führt zu einer Reduktion der Kapazitätsauslastung der Unternehmen und zu steigender Arbeitslosigkeit. Auf-

[307]Vgl. den etwas anderen Ansatz von: Carlin/Soskice 1990, S.456ff..

grund der verringerten Verhandlungsmacht der Gewerkschaften durch die steigende Arbeitslosigkeit ist die Volkswirtschaft in dieser Phase durch fallende Inflationsraten gekennzeichnet. Es wird sich ein neues kurzfristiges Gleichgewicht im Punkt B einstellen. Der niedrigere Auslastungsgrad des Kapitalstocks wird ferner dazu führen, daß die Firmen weniger Investitionen tätigen und sich der profitabel auslastbare Kapitalstock von $(K = K_0)$ auf $(K = K_1)$ (Capital Scrapping) reduziert.

Wie in dem Kapitel über die Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit dargelegt, kann der Punkt B jedoch kein langfristiges Gleichgewicht und folglich auch U_1 kein neuer NAIRU-Wert sein, da der Punkt unter der preisbestimmten Reallohnfunktion (PDRW-Kurve) liegt und sich folglich weiterhin sinkende Inflationsraten in der Volkswirtschaft ergeben. Darüber hinaus zeichnet sich der temporäre Gleichgewichtspunkt B durch eine geringere als die von den Unternehmen angestrebte Kapazitätsreserve $K = (K_{tar})$ aus. Wie Dixit diskutierte, könnten die Unternehmen nämlich an einer bestimmten Kapazitätsreserve (K_{tar}) interessiert sein, um Eintritte anderer Firmen abzuschrecken.[308] Dadurch, daß die Unternehmen diese für sie optimale Kapazitätsreserve anstreben, wird ein endogener Mechanismus zur Erhöhung des Kapitalstockes einsetzen. Der neue Gleichgewichtswert, der sich nach Ablauf der Anpassungsprozesse einstellt, wird daher das Ausgangsgleichgewicht A sein, d.h. es ergibt sich in diesem Modellrahmen nur eine temporäre Erhöhung der Arbeitslosigkeit und somit keine (vollständige) Hysterese, sondern nur Persistenz.

Als Belege für die *empirische Relevanz* des "Capital Shortage" Arguments werden einerseits sinkende Investitionsquoten und andererseits die Okun-Kurve angeführt. Das Konzept der Okun-Kurve hat seinen Ursprung im bekannten Okunschen Gesetz[309] des Amerikanischen Ökonomen A.M. Okun (1928-1980), in dem ein stabiler Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Produktion postuliert wird. Nach dem Okunschen Gesetz führt ein Rückgang der Arbeitslosigkeit um einen Prozentpunkt zu einem Anstieg des realen Bruttosozialprodukts um 2,5 Prozentpunkte. Der überproportionale Anstieg der Produktion bzw. der unterproportionale Beschäftigungsabbau bei einem Produktionsrückgang beruht auf einer Reihe von Einflußfaktoren: Einen wichtigen Erklärungsbeitrag leistet die Variation der Arbeitszeit, da bei einem Produktionsanstieg tendenziell zuerst die Zahl der Überstunden ausgeweitet wird und nicht Neueinstellungen vorgenommen werden. Umgekehrt werden bei Produktionsrückgängen Entlassungen durch Überstundenabbau hinausgezögert. Darüber hinaus dürfte die prozyklische Entwicklung der Arbeitsproduktivität zu einer im Vergleich zur Produktionsentwicklung unterproportionalen und verzögerten Anpassung des Arbeitseinsatzes beitra-

[308] Vgl. zu dieser Argumentation und zur Bedeutung der "Entry deterrence": Dixit 1980, S. 95ff..

[309] Vgl. z.B.: Klös 1992, S.349ff.; Reineke 1986,S.6ff.; Oberender 1978, S.282; Okun 1970, S.313ff..

gen. Schließlich bewirken, aufgrund der Bedeutung der stillen Reserve und der Personen, die sich in der Ausbildung befinden, nicht alle Beschäftigungsveränderungen durch konjunkturelle Produktionsschwankungen Veränderungen in der Arbeitslosenquote.[310]

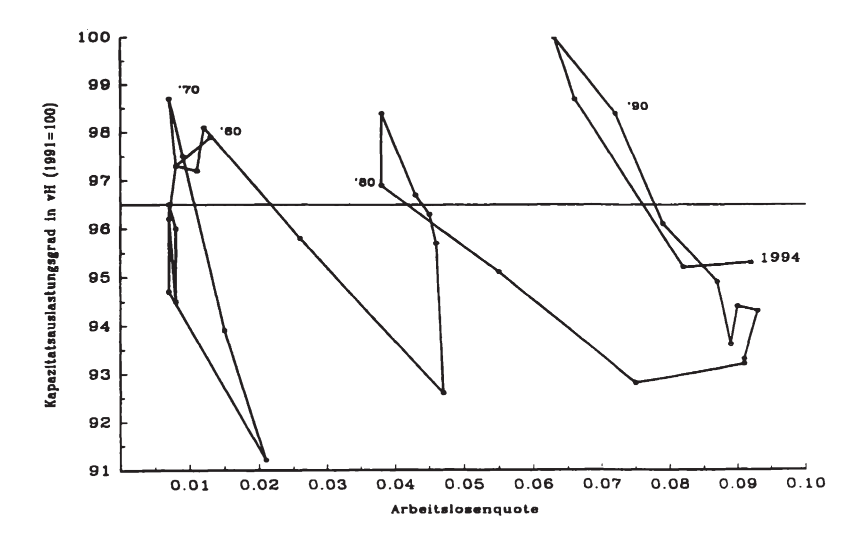


Abbildung 4.12: Okun-Kurve für die Bundesrepublik Deutschland. Quelle: Franz 1995, S.6, Sachverständigenrat 1994, Tabelle A1, S. 283 und Tabelle 21, S.339.

In der Okun-Kurve wird graphisch das Verhältnis zwischen Auslastung der Sachkapazitäten (Auslastung des Produktionspotentials) und der Arbeitslosenquote als Auslastungskennziffern der beiden Faktoren Kapital und Arbeit gebildet. Der zeitliche Verlauf der Okun-Kurve ist in Abbildung 4.12 dargestellt. Zwischen Kapazitätsauslastung und Arbeitslosenquote besteht im wesentlichen ein inverser Zusammenhang, der mit der Grundaussage des Okunschen Gesetzes, daß bei kurzfristiger Sichtweise die Anpassung des Beschäftigungseinsatzes an eine veränderte Ausbringung gering ist, in Übereinstimmung steht. Darüber hinaus fällt jedoch das dekadenweise Auseinanderziehen der Kurve ins Auge, das auf eine zunehmend asymmetrische Reaktion der Arbeitslosenquote auf Auslastungsschwankungen hindeutet.[311] Es scheint offensichtlich so zu sein, daß sich ein struktureller Sockel von Arbeitslosigkeit langsam ausbildet, der nicht mehr in den Prozeß der Faktorkombination integriert wird und der als Indiz für

[310]Vgl. zu diesen Überlegungen: Klös 1992, S.349.

[311]Vgl.: Klös 1992, S.350.

hysteresische Erscheinungen des Arbeitsmarktes interpretiert werden kann. Auch die im Rahmen von Mengenrationierungsmodellen vorgenommenen ökonometrischen Berechnungen kommen für die achtziger Jahre zu dem Ergebnis, daß Kapitalmangel eine Beschränkung für die Unternehmen darstellte.[312] Dieser Transmissionsmechanismus wird ferner durch die Ergebnisse von Burda[313] indirekt bestätigt. Jedoch ist Bean der Meinung, daß das "Capital shortage"-Argument nicht der Hauptgrund für die hohe Arbeitslosigkeit in Europa und auch nicht in der Bundesrepublik Deutschland sein kann, da die Ergebnisse mit der Rechtsverlagerung der Beveridge-Kurve nicht vereinbar scheinen. Seiner Meinung nach ist das "Capital-Shortage"-Argument ein *potentieller* Grund für Persistenzphänomene, das relevant wird, wenn die Arbeitslosigkeit schnell fällt.[314]

Zusammenfassend kann zur Bedeutung der Hysteresismechanismen festgehalten werden, daß die Hysteresiseigenschaft relativ gut theoretisch fundiert und empirisch abgesichert ist, die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Wirkungsmechanismen sich in der empirischen Analyse jedoch als schwierig herausgestellt hat. Für die Bundesrepublik Deutschland ergibt sich aus den modelltheoretischen Analysen und den empirischen Ergebnissen[315] das Resultat, daß sich eine Persistenz, jedoch keine vollständige Hysterese in der Entwicklung der Arbeitslosenrate in der Bundesrepublik Deutschland ergibt. Die empirischen Ergebnisse deuten ferner darauf hin, daß alle in der Literatur diskutierten Wirkungsketten für die Bundesrepublik Deutschland relevant sein könnten und bei der Ausarbeitung von Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden sollten.

4.4 Zwischenfazit

Wie dieser Überblick gezeigt hat, besteht bei der Analyse der Ursachen der Arbeitslosigkeit keine Übereinstimmung unter den Wirtschaftswissenschaftlern. Dies ist in Anbetracht der Vielzahl der miteinander konkurrierenden Theorien zur Erklärung der Arbeitslosigkeit und den Schwierigkeiten geeignete Variablen zur Evaluierung der Theorien zu finden, auch nicht verwunderlich. Ein Zyniker könnte daher den Standpunkt vertreten, daß trotz der jahrzehntelangen Forschungen nicht viel erreicht worden sei. Dieser Aussage ist allerdings in ihrer Allgemeinheit nicht zuzustimmen, da durch die

[312] Vgl. die in Dreze/Bean 1990 veröffentlichten Studien.

[313] Vgl.: Burda 1988a.

[314] Vgl.: Bean 1994a, S.614.

[315] Vgl. u.a.: Funke 1991; Hansen 1990, Alogoskoufis/Manning 1988b und Blanchard/Summers 1986a.

dargestellten Forschungsergebnisse trotz ihrer Schwächen und zum Teil ambivalenten Ergebnisse die folgenden Aussagen getroffen werden können:[316]

1. Ostdeutsche Sondersituation
Die hohe Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland resultiert hauptsächlich aus der mit der Wiedervereinigung einhergehenden Transformationskrise einer sozialistischen Planwirtschaft in eine soziale Marktwirtschaft. Aus diesem Grund ist die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland nicht in dem in der Arbeit benutzten ökonomischen Analyserahmen untersucht worden, sondern im Rahmen eines kurzen Exkurses über die für die Arbeitslosigkeit relevanten Ursachen. Die wichtigsten Ursachen für die Arbeitsmarktprobleme in Ostdeutschland resultieren aus der Ausgangslage der ostdeutschen Volkswirtschaft und der Art und Weise des Transformationsprozesses. Da jedoch der institutionelle Rahmen der Bundesrepublik Deutschland vollständig in Ostdeutschland übernommen worden ist, werden die innerhalb des dargestellten Analyserahmens aufgezeigten potentiellen Gründe der westdeutschen Arbeitslosigkeit und diskutierten Wirkungsketten zunehmende Bedeutung für die Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland erlangen.

2. Multikausalität der Arbeitslosigkeit
Nach der Analyse des westdeutschen Arbeitslosigkeitsproblemes liegt der Schluß nahe, daß es nicht eine *einzige Ursache* der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland gibt. Monokausale Erklärungen der Arbeitslosigkeit, wie z.B. das Lohnargument oder die technologische Entwicklung reichen zur Erklärung des vielschichtigen und facettenreichen Arbeitslosigkeitsphänomens nicht aus.[317] Eine Reihe von Entwicklungen und das komplexe Zusammenspiel der unterschiedlichen Faktoren auf der Ursachenseite dürfte zu dem allgemein zu beobachtenden Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Industrieländern und der Bundesrepublik im besonderen geführt haben. Die Ölpreisschocks Mitte der siebziger und Anfang der achtziger Jahre, der gestiegene Einfluß der Gewerkschaften in den siebziger Jahren sowie die auf Inflationsbekämpfung ausgerichtete Angebotspolitik haben alle einen gewissen Anteil an dem Anstieg der Arbeitslosigkeit. In den siebziger Jahren scheinen Angebotsschocks ein besonders gewichtiger Grund für den Anstieg der Arbeitslosigkeit gewesen zu sein, während Fehlprofile bei Qualifikationen und die Langzeitarbeitslosigkeit den Anstieg der Arbeitslosigkeit und der NAIRU in den achtziger Jahren einen Erklärungsbeitrag leisten können. In der Bundesrepublik Deutschland hat Mismatch-Arbeitslosigekeit in dem letzten Jahrzehnt zugenommen und scheint ein weiterer nicht zu vernachlässigender Erklärungsgrund

[316]Vgl. auch: Bean 1994a, S.614.

[317]Vgl.: Franke 1987, S.24.

für einen beachtlichen Teil der Arbeitslosigkeit zu sein. Der relative Einfluß der verschiedenen Ursachen kann jedoch nicht genau abgeschätzt werden und wird Gegenstand weiterer empirischer Forschungen und Debatten bleiben.

3. Unterschiedliche Schockverarbeitung in einzelnen Volkswirtschaften
Vergleiche der Arbeitslosigkeitsentwicklungen zwischen den Ländern der europäischen Gemeinschaft, den USA und Japan legen ferner die Vermutung nahe, daß der institutionelle Rahmen einzelner Länder zur Verarbeitung von adversen Schocks besser geeignet ist als der anderer Länder. Aus der Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Ländern mit verschiedenen gewerkschaftlichen Organisationsformen und unterschiedlichen sozialen Sicherungssystemen können unter Umständen wichtige Rückschlüsse auf die geeignete Ausgestaltung der Arbeitsmarktordnung und der Arbeitsmarktinstitutionen gezogen werden.

4. Bedeutung der Persistenz- und Hystereseeffekte
Dem Themenkomplex der Persistenz und der Hysterese kommt bei der Lösung des Arbeitslosigkeitsproblems eine besondere Bedeutung zu, da durch das Auftreten exogener Schocks und der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen allein das Ansteigen der Arbeitslosigkeit in den letzten zwanzig Jahren nicht befriedigend erklärt werden kann. Kurzzeitige Schocks oder Veränderungen scheinen längerfristige Auswirkungen zu haben, die durch eine Reihe von Wirkungsketten hervorgerufen werden. Aus der theoretischen Analyse und den dargestellten empirischen Ergebnissen ergibt sich für die Bundesrepublik Deutschland das Resultat einer Persistenz in der Entwicklung der Arbeitslosenrate. In der theoretischen Diskussion wurden verschiedene Transmissionsmechanismen vorgestellt und versucht, die empirische Relevanz dieser Ansätze zu überprüfen. Alle untersuchten Wirkungsketten scheinen von gewisser Bedeutung zu sein, in Anbetracht der Rechtsverschiebung der Beveridge-Kurve scheint der von der Langzeitarbeitslosigkeit ausgehende Persistenzeffekt aber besonders wichtig zu sein.

Welche Konsequenzen können aus den hier vorgestellten Überlegungen gezogen werden? Aufgrund der vielschichtigen Ursachen der Arbeitslosigkeit sind zunächst einmal einseitige Schuldzuweisungen verfehlt.[318] Es gehört schon ein gebührendes Maß an selektiver Wahrnehmung dazu, die Ursachenvielfalt nicht zu erkennen und einseitige Therapievorschläge anzubieten. Die *Multikausalität der Arbeitslosigkeit* besitzt nämlich gravierende Auswirkungen auf die Therapie des Arbeitslosigkeitsproblems: Es ist nicht zu erwarten, daß ein singuläres Instrument (wie z.B. der zweite Arbeitsmarkt oder Lohnsenkungen) die Lösung des vielschichtigen Arbeitslosigkeitsproblems herbeiführen kann, vielmehr bedarf es der flexiblen Koordination verschiedener Instrumente der

[318] Franz 1995, S.14.

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.[319] Ein Allheilmittel zur Überwindung der Arbeitslosigkeit kann es nicht geben[320], sondern nur ein Bündel von Strategien und Maßnahmen, die möglichst gleichzeitig und über einen längeren Zeitraum zum Einsatz kommen müssen.[321]

Ein sogenannter "two-handed-approach"[322] scheint erforderlich zu sein, um das Problem der Arbeitslosigkeit zu lösen: Auf der einen Seite scheinen *angebotsorientierte* Maßnahmen zur Erhöhung der Flexibilität und Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte angebracht auf der anderen Seite sollten aber auch eher nachfrageorientierte Maßnahmen ergriffen werden.

Angebotsseitige Maßnahmen setzen auf die Vorteilhaftigkeit des marktwirtschaftlichen Koordinationsmechanismusses. Die Forderung nach dieser Art von Maßnahmen beruht auf dem intutitiv logischen Schluß, daß die Arbeitslosigkeit nicht entscheidend abgebaut werden kann ohne den Arbeitsmarkt wieder "in Kraft" zu setzen.[323] Die Senkung von Kündigungs- und Einstellungskosten, die Einschränkung der gewerkschaftlichen Machtposition und Lohndifferenzierungen sind Politikoptionen, die angebracht zu sein scheinen, um so die Chancen der Outsider zu erhöhen, einen Arbeitsplatz zu finden. Als Beispiel für diesen politischen Weg kann Großbritannien dienen, das von den europäischen Ländern im Rahmen struktureller Maßnahmen die weitreichensten Eingriffe vorgenommen hat. Jedoch sollten die relativ geringen Auswirkungen dieser Politik auf das Niveau der Arbeitslosigkeit in Großbritannien nachdenklich machen. Langfristig mögen diese Maßnahmen die Funktionsweise des Arbeitsmarktes verbessern helfen, jedoch sollte die Diskussion der Insider-Outsider-Theorien, der Effizienzlohntheorien und der Hysterese- und Persistenzeffekte deutlich gemacht haben, daß Arbeitsmärkte nicht immer anlog zu kompetitiven Märkten funktionieren und neben den angebotsseitigen Maßnahmen auch nachfrageorientierte Maßnahmen zur Reduktion der Arbeitslosigkeit notwendig sind. Auf Grund der dem Arbeitsmarkt eigenen Gegebenheiten wie z.B. Informationsasymmetrien, der Heterogenität der Arbeitskräfte, Dequalifizierungsprozesse sowie Persistenz- und Hystereseeffekten treten auf dem Arbeitsmarkt Koordinationsprobleme auf, die nicht allein durch angebotsseitige Maßnahmen beseitigt werden können. Vielmehr können aufgrund der im vorangegangen Kapitel dargelegten Persistenzeffekte verstärkte Anstrengungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und

[319]Vgl.: Schmid 1992, S.232ff..

[320]Vgl.: Kromphardt 1995, S.1.

[321]Vgl.: Franke 1987, S.24.

[322]Vgl.: Funke 1991,S.547.

[323]Siebert 1994. Vgl. hierzu insbesondere Kapitel 7.

Beschäftigungspolitik und unter Umständen auch ein zweiter Arbeitsmarkt gerechtfertigt werden: "This view of the unemployment problem has important implications for policy, because it implies that it may be difficult to get unemployment down once it has been allowed to rise, and conversely that there is a large payoff to preventing unemployment rising in the first place."[324]

[324]Bean 1994a, S.615.

Kapitel 5

Analyse des zweiten Arbeitsmarktes

Bisher wurde sich in der theoretischen Analyse mit dem Arbeitsmarkt im allgemeinen und den Gründen für den Anstieg der Arbeitslosigkeit in den letzten Jahrzehnten auseinandergesetzt, in diesem Kapitel wird das Instrumentarium des zweiten Arbeitsmarkt einer eingehenden Diskussion unterworfen. *Ziel* dieser Analyse ist es, sowohl die mikroökonomischen als auch die makroökonomischen Wirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes zu untersuchen, wobei bei den ökonomischen Überlegungen soweit wie möglich auf den zuvor entwickelten Analyserahmen zurückgegriffen werden wird. Die diskutierten Wirkungsketten eines zweiten Arbeitsmarktes werden anschließend auf ihre empirische Relevanz geprüft, indem (sofern vorhanden) auf empirische Studien zur Beurteilung der zuvor diskutierten theoretischen Argumente zurückgegriffen wird.

Durch die Analyse der Arbeitslosigkeit wurde festgestellt, daß es mehrere Ursachen für die herrschende Arbeitslosgkeit gibt, die keineswegs interdependent zueinander sind, z.T. sich gegenseitig beeinflussen und in einem engen Verhältnis zueinander stehen. Überschneidungen zwischen den verschiedenen Wirkungsmechanismen existieren insbesondere bei einigen Gründen für das Ansteigen der Arbeitslosigkeit (z.B. Mismatch, Bedeutung der Gewerkschaften) und den theoretischen Gründen für Persistenzeffekte (Insider-Outsider-Theorie, Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit). Von besonderer Bedeutung für die Erklärung der aktuellen Arbeitslosigkeit scheinen dabei die vorgestellten Persistenz- und Hystereseeffekte zu sein. Eine durch Arbeitslosigkeit bedingte höhere Abschreibungsrate für Humankapital, Entmutigungs- und Stigmatisierungseffekte sowie das Unvermögen der Arbeitslosen, in den Lohnfindungsprozeß einzugreifen und Lohnunterbietung zu betreiben, sind einige der möglichen Mechanismen, die zu

einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit führen können und durch die ein Teufelskreis entsteht: "Arbeitslosigkeit erzeugt Arbeitslosigkeit."[1]

Um solchen Hysteresis-Effekten vorzubeugen oder diese abzubauen, könnte der Einsatz von Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes durchaus erwägenswert sein. Allokationstheoretisch könnte insbesondere die gezielte Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit auf Teilarbeitsmärkten mit der Vermeidung von Hysteresis-Effekten begründet werden. Möller hat in diesem Zusammenhang die These geäußert, daß die Misere am Arbeitsmarkt nicht durch zuviel, sondern durch zuwenig Eingriffe am Arbeitsmarkt entstanden sei.[2] Neben Maßnahmen auf der Angebotsseite der Volkswirtschaft sind daher auch Maßnahmen auf der Nachfrageseite der Volkswirtschaft begründbar und könnten zumindest theoretisch effizienzsteigernde Wirkungen haben. Aufgrund der bisherigen Analyse ergeben sich daher Indizien zugunsten eines wirtschaftspolitischen Handlungsbedarfes. Wenn die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit für die Gesellschaft einen hohen potentiellen Nutzen erzeugt, so stellt sich automatisch die Frage, ob der zweite Arbeitsmarkt diesen potentiellen Nutzengewinn realisieren kann und folglich ein geeignetes Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist oder nicht. Bei der Analyse dieser Frage soll die Diskussion des zweiten Arbeitsmarktes in den folgenden fünf Problembereichen erfolgen:

Zunächst werden *Qualifizierungssaspekte* des zweiten Arbeitsmarktes beleuchtet, da nach Meinung der Befürworter eines zweiten Arbeitsmarktes bestimmte Leistungen nicht einfach durch öffentliche Ausschreibung sondern im zweiten Arbeitsmarkt als "Kuppelprodukt" mit der Requalifizierung Arbeitsloser bereitgestellt werden sollen (Vgl.: Kapitel 5.1). [3] Zur Beurteilung der Vor- und Nachteile des Instrumentes "zweiter Arbeitsmarkt" ist folglich die Beurteilung der Qualifizierungsleistung zentral. Argumente für die besondere Bedeutung dieses Themenkomplexes sind die quantitative Bedeutung von *Mismatch-Arbeitslosigkeit* und *Hystereseprozessen* aufgrund von Dequalifizierungen. Die qualifikatorische Mismatcharbeitslosigkeit ist, wie in Abschnitt 4.3.1.5 gezeigt wurde, eine wichtige potentielle Ursache von Arbeitslosigkeit, die durch Persistenz- bzw. Hystereseeffekte im Zeitablauf sogar noch verstärkt wird. Diese Ursachen der Arbeitslosigkeit könnten durch einen zweiten Arbeitsmarkt ursachenadäquat bekämpft werden, wenn geeignete Qualifikationen durch entsprechende Maßnahmen vermittelt werden würden.

Den zweiten Analyseabschnitt bilden die *Anreizaspekte* des zweiten Arbeitsmarktes (Vgl.: Abschnitt 5.2). Von den Kritikern des zweiten Arbeitsmarktes wird immer

[1] Franz 1995, S.13.

[2] Vgl.: Möller 1994, S.361.

[3] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.14.

wieder behauptet, daß durch den Ausbau eines zweiten Arbeitsmarktes negative *Anreizwirkungen* verursacht werden, die die Mobilität der Beschäftigten zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt reduzieren. Die Bereitstellung gut bezahlter Arbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt könnte die individuellen Anreize, eine reguläre Beschäftigung zu suchen, beseitigen oder zumindest verringern. Die vom zweiten Arbeitsmarkt ausgehenden Anreizwirkungen werden daher in einem eigenen Abschnitt diskutiert werden, wobei neben diesem noch ein weiteres Anreizproblem analysiert wird. Denn durch das Entlohnungssystem auf dem zweiten Arbeitsmarkt soll nicht nur ein Anreiz zum Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt gegeben werden, sondern der Lohn übernimmt auch Motivationsfunktionen innerhalb des zweiten Arbeitsmarktes. Aufgrund dieses Effektes entsteht innerhalb des zweiten Arbeitsmarktes ein horizontales Anreizproblem, das bei der Ausgestaltung der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes ebenfalls Beachtung finden muß.

Anschließend werden die Auswirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes auf den Lohnfindungsprozeß und das Verhalten der Gewerkschaften untersucht (Vgl.: Abschnitt 5.3). Die potentielle Bedeutung von *Gewerkschaften* sowohl für einen Anstieg der Arbeitslosigkeit als auch für das Ausmaß von Persistenz- und Hysteresephänomenen wurde bereits im Kapitel über die Gründe der Arbeitslosigkeit diskutiert. Eine Analyse des zweiten Arbeitsmarktes wäre folglich unvollständig, wenn nicht die Auswirkungen dieses Instruments auf das Verhalten der Gewerkschaften untersucht würden. Im Zentrum der dargestellten Überlegungen stehen die *direkten* Auswirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes auf den *Lohnfindungsprozeß* und die Verhandlungsposition der Gewerkschaften, die in der wissenschaftlichen Diskussion besonders heftig und kontrovers diskutiert werden.

Einen der Hauptkritikpunkte an den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes bilden die mit diesem Instrument möglicherweise verbundenen negativen Allokationsaspekte (Vgl.: Kapitel 5.4) Hierbei wird in der öffentlichen Diskussion häufig die These vertreten, daß öffentlich geförderte Arbeitsplätze tendenziell private Unternehmen verdrängen und durch öffentliche Förderung Arbeitsverhältnisse subventioniert werden, die auch ohne Subventionierung entstanden wären. Neben den *Verdrängungs-* und *Mitnahmeeffekten* wird dem zweiten Arbeitsmarkt jedoch auch vorgeworfen, daß mit ihm *Ressourcenverschwendungen* und *Fehlallokationen* einhergehen, da die Träger mit öffentlichen Subventionen "für die Schrottkiste"[4] produzieren, d.h. keine marktgängigen oder gesellschaftlich sinnvollen Produkte und Dienstleistungen erstellen würden.

Den Abschluß der Analyse des zweiten Arbeitsmarktes bildet eine Diskussion der mit ihm verbundenen *Finanzierungseffekte* (Vgl.: Kapitel 5.5). Hierzu wird zunächst theo-

[4]Vgl.: Sperling 1994, S.400.

retisch den möglichen Folgen der Finanzierung des zweiten durch den ersten Arbeitsmarkt nachgegangen. Im Rahmen dieser Analyse stellt sich die Frage, wie hoch die Belastungen des ersten durch den zweiten Arbeitsmarkt tatsächlich sind. In Anbetracht der hohen fiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit könnte es unter Umständen auch aus ökonomischer Sicht sinnvoller sein, Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren. In welchem Verhältnis die Be- und Entlastungen der öffentlichen Haushalte durch die einzelnen Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes zueinander stehen, wurde in einer Reihe von Finanzierungsrechnungen untersucht, die in einem eigenen Abschnitt vorgestellt und kritisch analysiert werden sollen. Dieser Themenkomplex ist für die abschließende Beurteilung des zweiten Arbeitsmarktes von besonderer Bedeutung, da die *Refinanzierungsrechnungen* einen ersten Ansatz zu einer gesamtwirtschaftlichen Effizienzbetrachtung und zur Beurteilung der Kosten-Nutzen-Relation des zweiten Arbeitsmarktes bieten.

Während der Analyse der einzelnen Problembereiche werden die folgenden Fragen erkenntnisleitend sein:

- Welche Wirkungsketten können erkannt werden?
- Welche Auswirkungen hat ein zweiter Arbeitsmarkt im untersuchten Modellrahmen?
- Welche empirische Relevanz ergibt sich für die einzelnen Wirkungsketten?
- Welche arbeitsmarktpolitischen Empfehlungen können aus den verschiedenen Wirkungsmechanismen abgeleitet werden?

5.1 Qualifizierungsaspekte

Ein Themenkomplex von besonderer Bedeutung für die Beurteilung des zweiten Arbeitsmarktes sind dessen *Qualifizierungsleistungen*. Die vom zweiten Arbeitsmarkt erbrachten Qualifizierungsleistungen können unterschiedlicher Art sein. Während in einigen Programmen (z.B. den Kombinationsprogrammen "Lernen und Arbeiten") die Vermittlung von Qualifikationen einen eigenen Maßnahmebestandteil bildet, erfolgt in den meisten Programmen die Qualifizierung primär "on the job", d.h. es werden für die Maßnahmeteilnehmer (Frauen, Langzeitarbeitslose..) keine eigenen, spezifischen Schulungen von den Maßnahmeträgern durchgeführt, sondern die notwendigen Kenntnisse werden während der beruflichen Tätigkeit erworben. Durch die ausgeführten Tätigkeiten sollen den Maßnahmeteilnehmern Qualifikationen vermittelt und soziale Kompetenzen erhalten bzw. aufgebaut werden.

Zunächst werden daher die allgemeinen theoretischen Aspekte der Qualifizierungsleistungen eines zweiten Arbeitsmarktes diskutiert, um anschließend auf die empirischen Untersuchungen zu Qualifizierungs- und Wiedereingliederungsaspekten einzugehen. Den Abschluß der Überlegungen zu diesem Themenkomplex bilden einige, aus den dargestellten Argumentationsketten abgeleitete, wirtschaftspolitische Empfehlungen.

5.1.1 Theoretische Analyse der Qualifizierungsaspekte

Bei den theoretischen Aspekten bezüglich der Qualifizierungsleistung eines zweiten Arbeitsmarktes sind mikroökonomische und makroökonomische Wirkungen zu unterscheiden.

5.1.1.1 Mikroökonomische Analyse

Im Rahmen der mikroökonomischen Argumentation wird auf die *Humankapitaltheorie* zurückgegriffen, deren moderne Fassung zu Beginn der 60er Jahre ausgearbeitet[5] wurde und unter anderem auf Arbeiten von Becker[6], Oi[7] und Schultz zurückgeht. Das *Humankapital* stellt einen Bestand produktiver Fähigkeiten und produktiven Könnens dar, in das zur Verbesserung der Produktivität investiert werden kann. Die Produktivität der Arbeitnehmer ist direkt von ihrem Humankapital abhängig, wobei nach Becker[8] zwischen *allgemeinem* und *spezifischem Humankapital* unterschieden werden kann. Die allgemeine Ausbildung erhöht die Produktivität in allen Unternehmen und findet häufig im Schul- und Ausbildungssystem statt. Die spezifische Ausbildung liegt dagegen im originären Interesse des Arbeitgebers, da das spezifische Humankapital die Produktivität des Arbeitnehmers nur in dessen Betrieb steigert und für andere Unternehmen wertlos ist. Die Unternehmer haben daher ein besonderes Interesse daran, Arbeitnehmer spezifisch auszubilden und die Fluktuation spezifisch ausgebildeter Arbeitnehmer zu verhindern.

Ob von den Unternehmen in die Qualifikation der Arbeitnehmer investiert wird oder ob Arbeitnehmer eine bestimmte Ausbildung absolvieren, hängt in entscheidender Weise von den Kosten/Nutzen-Verhältnissen der Humankapitalinvestitionen ab, da diese nicht kostenlos sind, und die These, daß niemals genug für Qualifizierung und

---

[5]Vgl. z.B.: Abb/Auer/Mirz 1992, S.969ff.; Ehrenberg/Smith 1991, S.299ff.; Sesselmeier/Blauermel 1990, S.57ff. und Schmid/v.Dosky 1990.

[6]Vgl.: Becker 1975, S.15ff..

[7]Vgl.: Oi 1962, S.538ff..

[8]Vgl. z.B.: Becker 1975, S.19ff..

Ausbildung ausgegeben werden kann, ökonomisch gesehen nicht zu halten ist. Das aus der Kapitaltheorie und den Finanzierungsrechnungen[9] bekannte Optimierungskalkül läßt sich auch auf Humankapitalinvestitionen übertragen: Eine Privatperson wird folglich in seine Ausbildung investieren, so lange die summierten, diskontierten Kosten des Qualifikationserwerbes (direkte Ausbildungs- und Opportunitätskosten) unter dem diskontierten Gegenwartswert künftiger Arbeitseinkommen liegen. Dies ist äquivalent zu der Formulierung, daß die marginalen Erträge gleich den marginalen Kosten der Humankapitalinvestition sind.[10] Um die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt zu maximieren, sollte eine Gesellschaft prinzipiell ebenso verfahren und so lange in das Humankapital ihrer Mitglieder investieren, bis der marginale Ertrag der Investition gleich den marginalen Kosten ist.

Wenn in einer Volkswirtschaft ohne diese Maßnahmen ein suboptimales Ausbildungsniveau resultiert, könnte durch die Vermittlung relevanter Fähig- und Fertigkeiten im zweiten Arbeitsmarkt unter Umständen das allgemeine Qualifikationsniveau der Arbeitsbevölkerung und insbesondere das bestimmter Problemgruppen angehoben und die gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt erhöht werden. In diesem Zusammenhang ergeben sich zwei miteinander verbundene Fragestellungen: Warum vermitteln die Unternehmen nicht die gebrauchten Qualifikationen in genügendem Umfang selbst, und warum finanzieren die Arbeitnehmer, wenn die Erträge für sie größer sind als die entstehenden Kosten, ihre Ausbildung nicht privatwirtschaftlich. Es stellt sich daher die Frage, warum überhaupt der Staat in die Qualifikationsvermittlung eingreifen soll.

Staatliches Eingreifen in den Marktprozeß kann dann gerechtfertigt werden, wenn einzelwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Nutzenmaximierungskalküle nicht übereinstimmen. Dieser Fall wird mit Hilfe von Abbildung 5.1 illustriert, in der die einzelwirtschaftlichen ($EROI$) und gesellschaftlichen Erträge ($GROI$) im Vergeich zur Höhe der Humankapitalinvestitionen aufgetragen sind. Da auch für Humankapitalinvestitionen vom Gesetz des abnehmenden Grenzertrags ausgegangen wird, haben beide Kurven eine negative Steigung. Darüber hinaus ist zu beachten, daß die gesamtwirtschaftliche Kurve für jede Höhe an Humankapitalinvestition über der einzelwirtschaflichen Kurve liegt. Es liegt also ein *Fall von Marktversagen* vor, wenn durch einzelwirtschaftliches Optimierungsverhalten nicht das gesamtgesellschaftliche Optimum erreicht werden kann. Eine Reihe von Gründen können vorgebracht werden, um plausibel zu machen, daß die gesamtwirtschaftlichen Erträge einer Investition in allgemeines Humankapital höher sind als die einzelwirtschaftlichen, und folglich nicht die gesamtgesellschaftlich optimale Menge an allgemeinen Humankapitalinvestitionen getätigt werden, sondern

[9] Vgl. zur Investitionsbewertung: Hardes/Mertes 1991, S.309ff. und Perridon/Steiner 1988, S.28ff..

[10] Vgl.: Abb/Auer/Mirz 1992, S.969ff..

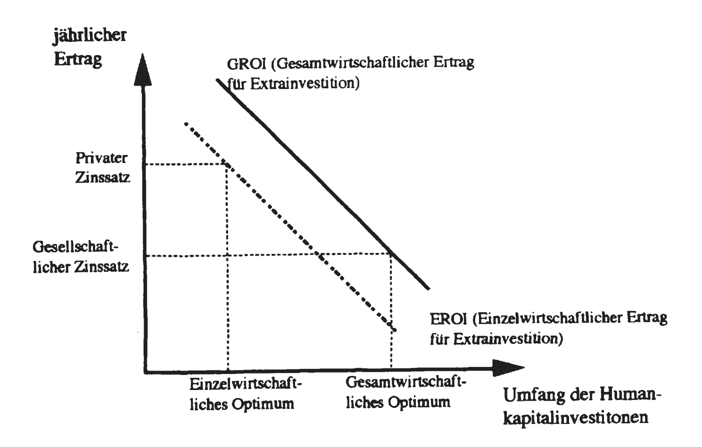


Abbildung 5.1: Sozialer und privater Nutzen von Humankapitalinvestitionen. Vgl.: Economist 1994, S.14.

eine suboptimale Menge.[11]

- Positive externe Effekte
  Von einem großen Bestand an qualifizierten Arbeitnehmern könnten positive externe Effekte ausgehen.[12] Positive externe Effekte liegen dann vor, wenn sich z.B. die Beschäftigungsaussichten oder die Lohnhöhe anderer Arbeitnehmer durch die höhere Qualifikation eines Arbeitnehmers verbessern. Dies ist der Fall, wenn Komplementaritäten zwischen der Beschäftigung verschiedener Arbeitnehmergruppen bestehen. Ferner sind positive Externalitäten denkbar, wenn die wirtschaftliche Entwicklung und die gesellschaftliche Anpassungsfähigkeit durch die Qualifikationsvermittlung positiv beeinflußt werden.

- Informationsunvollkommenheiten[13]
  Es könnte ferner sein, daß die einzelnen Individuen aufgrund von Informationsunvollkommenheiten den Nutzen von Ausbildung systematisch unterschätzen und folglich zu wenig Ausbildung nachfragen. Informationsasymmetrien zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern könnten ebenfalls zu einer geringen Investitions-

[11] Vgl.: Economist 1994, S.15.

[12] Vgl. zum Externalitätenproblem z.B.: Kubon-Gilke u.a. 1995, S.203ff. und Varian 1990, S.266ff..

[13] Vgl. zur Informationsökonomie z.B.: Varian 1990, S.298ff..

nachfrage beitragen, wenn z.B. die Arbeitnehmer im Gegensatz zu den Unternehmen nur begrenzte Informationen über den Nutzen ihrer allgemeinen Ausbildung im Produktionsprozeß besitzen.

- Progressive Einkommensteuern
  Durch progressive Einkommensteuern könnten die einzelwirtschaftlichen Erträge nach Steuern so reduziert werden, daß sich eine Humankapitalinvestition - obwohl gesamtwirtschaftlich sinnvoll -, einzelwirtschaftlich betrachtet, nicht mehr lohnt. Von progressiven Einkommensteuern gehen folglich verzerrende Wirkungen aus, die die optimale Humankapitalnachfrage beeinflussen.

Genauso wie angenommen wurde, daß der einzelwirtschaftliche Ertrag einer Humankapitalinvestition kleiner ist als der gesamtwirtschaftliche wird in Abbildung 5.1 angenommen, daß der gesamtwirtschaftliche Abzinsungsfaktor kleiner ist als der einzelwirtschaftliche. Welche Argumente sprechen für diese Hypothese?

- Unvollkommenheit der Kapitalmärkte
  Zunächst einmal können Unvollkommenheiten der Kapitalmärkte zur Unterstützung dieser These herangezogen werden. So ist es beispielsweise möglich, daß eine an sich lohnenswerte Humankapitalinvestition wegen der Budgetbeschränkungen der Haushalte und fehlender Kreditspielräume unterbleibt, da es schwierig ist, Kreditgeber für eine Humankapitalinvestition zu finden. Insofern ist es plausibel anzunehmen, daß die Arbeitnehmer aufgrund fehlender sonstiger Sicherheiten keine Kreditspielräume besitzen und somit sich nicht zur Humankapitalaneignung verschulden können.

- Risikoaversion der Arbeitnehmer
  Darüber hinaus könnte die höhere Risikoaversion der Arbeitnehmer im Vergleich zu den Unternehmen und der Gesellschaft im allgemeinen ein weiterer Grund für den höheren einzelwirtschaftlichen Zinsfuß sein. Humankapitalinvestitionen sind aufgrund der hohen Investitionen während der Ausbildungsphase (Opportunitätskosten) und der erst später eintretenden Erträge besonders risikobehaftet. Wenn der Einzelne risikoaverser als die Gesellschaft ist, könnten folglich lohnende Humankapitalinvestitionen unterbleiben. Das Risiko einer Humankapitalinvestition kann allerdings durch das "Pooling" reduziert werden.

Die bisherigen Überlegungen bezogen sich primär auf das allgemeine Humankapital, die sich anschließende Frage lautet, ob diese Gedankengänge auch auf das *spezifische* Humankapital übertragen werden können. Spezifische Humankapitalinvestitionen liegen im originären Interesse des Unternehmers, da durch diese definitionsgemäß nur in seinem Unternehmen die Produktivität der Arbeitnehmer gesteigert wird. Bei spezifischen Humankapitalinvestitionen liefern die Unvollkommenheiten der Kapitalmärkte,

die höhere Risikoaversion der Arbeitnehmer und die progressiven Einkommensteuern folglich keine Anhaltspunkte für ein potentielles Marktversagen, wenn der Unternehmer die Kosten der spezifischen Ausbildung trägt. Zwar ist es theoretisch denkbar, daß auch von spezifischen Humankapitalinvestitionen positive externe Effekte auf andere Unternehmen ausgehen[14], insgesamt betrachtet dürften diese Effekte jedoch relativ unbedeutend sein. Der Fall des Marktversagens dürfte daher vor allem beim allgemeinen Humankapital auftreten.

Auf Grund der oben beschriebenen Überlegungen ist es folglich plausibel anzunehmen, daß ohne staatliches Eingreifen ein suboptimales allgemeines Ausbildungs- und Qualifikationsniveau resultiert. Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes, die das Qualifikationsniveau erhöhen und somit eine Humankapitalinvestition darstellen, könnten die gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt steigern und somit Fälle des Marktversagens kompensieren. Die vorgenommenen Maßnahmen könnten dabei sowohl zum Erhalt und der Erweiterung bereits vorhandener beruflicher Qualifikationen oder aber zur Aneignung neuer fachlicher Qualifikationen beitragen.

5.1.1.2 Makroökonomische Wirkungen

Nachdem die mikroökonomischen Wirkungen von Qualifizierungsmaßnahmen untersucht worden sind und mögliche Gründe für ein staatliches Eingreifen abgeleitet wurden, werden nun die von Qualifizierungseffekten durch den zweiten Arbeitsmarkt ausgehenden makroökonomischen Effekte analysiert. Wird der in Kapitel 4 entwickelte Analyserahmen benutzt, so kann gezeigt werden, daß durch die, in Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes vermittelten Qualifikationen, die NAIRU gesenkt werden könnte. Dies kann prinzipiell durch zwei verschiedene Effekte geschehen: Zum einen kommt es zu einer Verschiebung der preisbestimmten Reallohnkurve (PDRW) nach oben, zum anderen wird die lohnbestimmte Reallohnkurve (WDRW) durch die Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes nach unten verschoben.

Beim ersten Effekt führt ein besser ausgebildetes Arbeitskräftereservoir zu einer höheren Produktivität der Arbeitskräfte. Da das Grenzprodukt der Arbeit ansteigt, wird sich ceteris paribus auch die preisbestimmte Reallohnkurve nach oben verschieben, da wegen der höheren Arbeitsproduktivität für die Unternehmen auch höhere Lohnzahlungen ihrem Gewinnmaximierungskalkül entsprechen. (Vgl.: Gleichung 4.6).

[14]So könnten möglicherweise durch spezifisch ausgebildete Arbeitnehmer bei intensiven Produzenten-Kunden Beziehungen, Joint-Ventures etc. bei anderen Unternehmen positive externe Effekte auftreten.

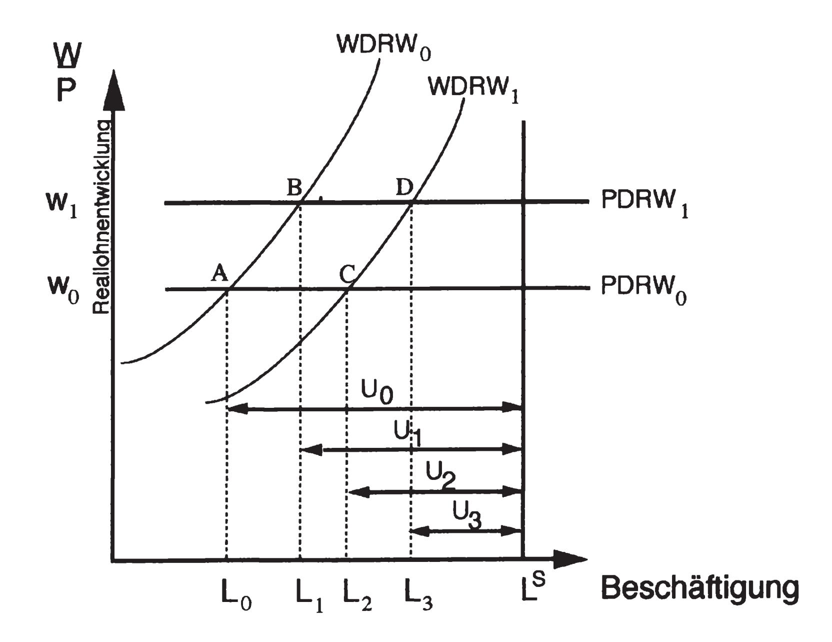


Abbildung 5.2: Qualifizierungseffekte eines zweiten Arbeitsmarktes.

Mit Hilfe von Abbildung 5.2 wird dieser Anpassungsprozeß veranschaulicht: Die Ausgangssituation sei durch den Schnittpunkt zwischen der lohnbestimmten Reallohnfunktion ($WDRW_0$) und der preisbestimmten Reallohnfunktion ($PDRW_0$) bestimmt (Punkt A). Die Qualifizierungseffekte des zweiten Arbeitsmarktes führen zu einer Verschiebung der preisbestimmten Reallohnfunktion ($PDRW_1$), und ein neues Gleichgewicht wird im Punkt B erreicht werden, das im Vergleich zur Ausgangssituation durch eine niedrigere Arbeitslosigkeit (U_1) und eine höhere Beschäftigung (L_1) gekennzeichnet ist.

Der zweite Effekt der durch den zweiten Arbeitsmarkt bewirkten Qualifikationsverbesserung wirkt über die lohnbestimmte Reallohnfunktion ($WDRW$). Hierbei sind die folgenden Wirkungsketten denkbar: Eine bessere Qualifikation der Arbeitslosen erhöht das Arbeitsangebot an qualifizierten Personen und steigert somit die "effektive" Arbeitslosigkeit[15], wobei durch die Qualifizierungsleistung des zweiten Arbeitsmarktes die Arbeitslosen überhaupt erst einmal in die Lage versetzt werden, um bestimmte Arbeitsplätze zu konkurrieren. Durch diese Erhöhung des Pools an prinzipiell ver-

[15] Vgl.: Schlicht 1994a; 1994c und Sesselmeier/Ehrlich 1994.

mittelbaren Arbeitnehmern wird die Verhandlungsmacht der Insider beschränkt, da die bisher beschäftigten Arbeitnehmer (die Insider) verstärkter Konkurrenz von den bisher nicht in einem regulären Beschäftigungsverhältnis stehenden Outsidern ausgesetzt sind. Darüber hinaus können aber auch *dynamische* Effekte vorgebracht werden, um die Rechtsverschiebung der lohnbestimmten Reallohnfunktion zu begründen. Im Kapitel über die Persistenz von Arbeitslosigkeit (Vgl.: Kapitel 4.3.2) ist auf die Bedeutung von Dequalifizierungsprozessen durch Arbeitslosigkeit hingewiesen worden. Je länger die Dauer der Arbeitslosigkeit, desto niedriger wird das Qualifizierungsniveau und damit auch die Vermittlungschancen der Arbeitslosen sein. Insbesondere Langzeitarbeitslose stellen zunehmend kein effektives Angebot auf dem Arbeitsmarkt mehr dar, so daß von ihnen nur ein geringer und im Zeitablauf schwindender Druck auf die Löhne ausgeht.[16] Die lohnbestimmte Reallohnfunktion würde sich damit in Abhängigkeit von der Langzeitarbeitslosigkeit kontinuierlich nach links verschieben, so daß es zu immer höheren gleichgewichtigen Arbeitslosenquoten kommen würde. Durch die Qualifizierungsleistungen eines zweiten Arbeitsmarktes könnten die durch Arbeitslosigkeit verursachten Dequalifizierungsprozesse gestoppt oder sogar umgekehrt werden.

Bei geeigneter Qualifizierung der Outsider, der Verhinderung des Dequalifizierungsprozesses durch Arbeitslosigkeit und durch die unter Umständen erfolgende Wiederqualifizierung von Langzeitarbeitslosen könnte sich daher die lohnbestimmte Reallohnfunktion ($WDRW$) nach rechts verschieben, so daß sich eine neue gleichgewichtige Arbeitslosenquote U_2 einstellen könnte. Da sich aufgrund der Qualifizierungsleistungen des zweiten Arbeitsmarktes sowohl die lohnbestimmte Reallohnfunktion (von $WDRW_0$ nach $WDRW_1$) als auch die preisbestimmte Reallohnfunktion (von $PDRW_0$ nach $PDRW_1$) verschieben würden, würde sich durch Kombination dieser beiden Effekte ein neues Gleichgewicht im Punkt D ergeben, das im Vergleich zum Ausgangsgleichgewicht (Punkt A) durch eine niedrigere Arbeitslosigkeit (U_3) und ein höheres Reallohnniveau (w_1) gekennzeichnet wäre. Unter der Bedingung, daß geeignete Qualifikationen für bestimmte Gruppen des Arbeitsmarktes durch Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes vermittelt werden, könnte ein zweiter Arbeitsmarkt daher die Arbeitskräfteallokation verbessern helfen und zu positiven Arbeitsmarkteffekten führen.

Die entscheidende Frage im Zusammenhang mit den Qualifizierungsaspekten des zweiten Arbeitsmarktes ist hierbei, ob durch ihn tatsächlich Qualifikationen vermittelt werden, die die Produktivität der Arbeitnehmer erhöhen und eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Die neoklassischen Kritiker eines zweiten Arbeitsmarktes bestreiten nicht, daß durch geeignete Qualifikation die generellen Chancen der

[16]Vgl.: Bogai 1995, S.135; Carlin/Soskice 1990, S.173 und Layard/Nickell 1986, S.121ff..

Arbeitslosen, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden, steigen.[17] Jedoch kommt es ihrer Meinung nach nicht auf eine höhere Qualifikation an sich an, sondern es müssen durch die entsprechenden Maßnahmen *bedarfsgerechte* Qualifikationen vermittelt werden. Zentrales Problem der Arbeitsmarktpolitik ist es daher, daß "richtige, das heißt knappheitsgerechte Qualifikationen erworben"[18] werden.

Dem zweiten Arbeitsmarkt wird die Bereitstellung knappheitsgerechter Qualifikationen aufgrund zweier Argumente abgesprochen: Einerseits werden durch eine Beschäftigung in einem staatlich subventionierten Arbeitsmarkt kaum Qualifikationen vermittelt, die für eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt relevant und verwertbar sein könnte[19], andererseits wird auf das Prognoseproblem marktgerechter Qualifikationsprofile verwiesen. Die erworbenen Qualifikationen müßten nämlich mit den Anforderungen des *künftigen* Arbeitsplatzes übereinstimmen. Da dies aber nicht zwangsläufig der Fall sein muß, sieht z.B. Watrin die Gefahr, daß durch "bürokratische Fehlsteuerungen" eine "Qualifizierung auf Halde" stattfindet, die später wieder zu neuen Überschußangeboten führt.[20]

5.1.2 Empirische Beurteilung der Qualifizierungsaspekte des zweiten Arbeitsmarktes

Die im letzten Absatz aufgeworfene Frage, ob der zweite Arbeitsmarkt Qualifizierungsleistungen erbringt, die positive makroökonomische Effekte haben könnten oder ob der Position der Kritiker eines zweiten Arbeitsmarktes eher zuzustimmen ist, daß die Qualifizierungsleistungen des zweiten Arbeitsmarktes nicht ausreichend sind, kann nur durch *empirische* Studien zu den verschiedenen Maßnahmearten untersucht werden.

5.1.2.1 Trainings- und Qualifizierungseffekte

Bei der empirischen Evaluation der Trainings- und Qualifizierungseffekte von Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes stellt sich die Frage nach der adäquaten methodischen Vorgehensweise. Prinzipiell bieten sich zwei Möglichkeiten an: Zum einen kann auf *Befragungen*[21] von Maßnahmeteilnehmern und Trägern zurückgegriffen werden, zum

---

[17] Vgl.: Donges 1992, S.53; Watrin 1991, S.390 und Klanberg/Prinz 1991, S.399.

[18] Donges 1992, S.53.

[19] So wird die Qualität der Ausbildung bei ABM häufig bezweifelt. Vgl.: Klanberg/Prinz 1991, S.399.

[20] Vgl.: Watrin 1991, S.390.

[21] Vgl.: Pilgrim 1990, S.4ff. und Laatz/Jauss 1989, S.43ff..

anderen können durch *vergleichende Analysen* die Qualifizierungseffekte abgeschätzt werden.

Wird bei der Analyse von Qualifizierungsleistungen des zweiten Arbeitsmarktes auf Befragungen der Träger bzw. der Maßnahmeteilnehmer zurückgegriffen, so muß dabei berücksichtigt werden, daß es sich hierbei um subjektive Einschätzungen der befragten Personen bzw. Institutionen handelt. Es werden folglich keine Aussagen über die (tatsächliche) Qualifizierungsleistung gemacht, sondern nur über die Wahrnehmung von Qualifizierungseffekten durch die Betroffenen bzw. die Träger. Auf Grund fehlender Normierung der Fragen zwischen den verschiedenen Fragebögen ist ferner die Vergleichbarkeit der Ergebnisse stark eingeschränkt.

Bei vergleichenden Analysen muß untersucht werden, ob die Maßnahmen die vorhandenen beruflichen Fertigkeiten aus früherer Erwerbstätigkeit erhalten oder sogar erweitern oder ob Kenntnisse in völlig neuen, durch einen hohen Bedarf gekennzeichneten Berufsfeldern vermittelt werden. Steht das Ziel des Erhalts und der Erweiterung vorhandener beruflicher Kenntnisse im Vordergrund, so kann verglichen werden, welche beruflichen Fertigkeiten die Teilnehmer hatten, bzw. welche berufliche Ausbildung sie vor der Maßnahme absolvierten und in welchen Berufsfeldern sie während der Maßnahme eingesetzt werden.[22] Nach diesem Kriterium haben die Maßnahmen dann positive Wirkungen, wenn eine Übereinstimmung zwischen vorhandener beruflicher Qualifikation und Tätigkeitsbereich der Maßnahme besteht. Gegen dieses Kriterium kann jedoch der Einwand erhoben werden, daß der Erhalt und die Erweiterung beruflicher Fertigkeiten nur in den Bereichen begrüßenswert ist, in denen auf dem regulären Arbeitsmarkt ein Bedarf besteht. Falls dies nicht der Fall ist, sollten vielmehr neue berufliche Kenntnisse vermittelt werden, in denen ein Bedarf auf dem ersten Arbeitsmarkt besteht.

Ein zweites Kriterium bei der Beurteilung des zweiten Arbeitsmarktes könnte daher die Übereinstimmung der in den Maßnahmen ausgeübten Tätigkeiten mit der auf den Arbeitsmärkten artikulierten Arbeitsnachfrage sein. Zu fragen ist hierbei, ob der zweite Arbeitsmarkt einen Beitrag zum Strukturwandel leistet und dazu beiträgt das Arbeitsangebot mit der Arbeitsnachfrage in Übereinstimmung zu bringen und folglich den Abbau von Mismatcharbeitslosigkeit zu unterstützen.[23] Die vorhandenen Untersuchungen, die zur Beurteilung der Qualifizierungsleistung der einzelnen Maßnahmen herangezogen werden können, sollen nun im folgenden dargestellt werden.

In den Studien über die *Qualifizierungseffekte* von *Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen* in

---

[22]Vgl.: Bohlen 1993, S.191.

[23]Vgl. zu diesen Überlegungen und den Problemen bei der Bestimmung geeigneter Indikatoren für das zweite Kriterium: Bohlen 1993, S.191ff..

Westdeutschland werden die Qualifizierungsleistungen überwiegend negativ beurteilt.[24] In einer Befragung Hamburger ABM-Teilnehmer kritisierten 43% der Beschäftigten die Anforderungen an ihre Tätigkeit. 41% fühlten sich unterfordert[25], 57% der Teilnehmer sahen sich qualifikationsadäquat beschäftigt und nur 2% überfordert.[26] Obwohl die Qualifizierungsbereitschaft bei *ABM-Beschäftigten* in *Ostdeutschland* hoch ist[27], sehen sich auch in Ostdeutschland ABM-Teilnehmer in höherem Maße als andere Beschäftigte unterwertig eingesetzt.[28] Befragt nach den in den Maßnahmen gestellten Leistungsanforderungen sind zwar 41% der befragten ABM-Beschäftigten der Meinung, daß sie viel bis sehr viel von ihren bisherigen beruflichen Kenntnissen in der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nutzen können, und 24% meinen, daß sie einige ihrer beruflichen Fertigkeiten verwerten könnnen. Aber immerhin 14% meinen, daß sie nur wenig und 21%, daß sie nur sehr wenig von ihren beruflichen Kenntnissen anwenden könnnen.[29] Auch der Arbeitsmarktmonitor für die neuen Bundesländer zeigt, daß die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Geförderten oft unter deren beruflichem Abschluß beschäftigt bleiben. Rund 40% der bis zum November 1992 in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vermittelten Personen gaben an, daß die Anforderungen in der Maßnahme hinter ihrem Berufsabschluß zurückbleiben, wobei sich diese subjektive Unterforderung auf allen Qualifikationsstufen zeigt.[30]

In einer vergleichenden Analyse von westdeutschen ABM kommt Bohlen[31] zu dem Schluß, daß die Maßnahmen bei den sozialen Diensten und den "grünen" Maßnahmen ein erhebliches Gewicht hatten, obwohl ein Großteil der Beschäftigten zuvor andere Qualifikationen erworben hatte. Die starke Bedeutung von Maßnahmen in den Bereichen Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau wird auch durch eine Studie von Bosch bestätigt.[32] Diese starke Ausrichtung auf diese Art von Maßnahmen läßt den Schluß zu, daß der Erhalt oder die Erweiterung vorhandener beruflicher Qualifikationen für viele ABM-Beschäftigte nicht gewährleistet werden konnte, da sie nicht entspre-

---

[24]Vgl. z.B.: Miete/Brödnow 1993a, S.1ff.; Bohlen 1993, S.200; Bielenski/Magvas/Parmentier 1992, S.151; Spitznagel 1993a, S.12ff.; Laatz/Jauss 1989, S.43ff. und König/Krüger 1987, S.176 und S.180.

[25]In dieser Gruppe war der Anteil der Personen mit abgeschlossener Lehre besonders hoch.

[26]Ergebnisse einer Befragung von ABM-Teilnehmern. Vgl.: Jauss/Laatz 1987, S.76.

[27]Vgl.: Miethe/Brödnow 1993a, S.1.

[28]Vgl.: Bielenski/Magvas/Parmentier 1992, S.151.

[29]Vgl.: Miethe/Brödnow 1993a, S.1ff..

[30]Vgl.: Spitznagel 1993a, S.12.

[31]Bohlen 1993, S.195.

[32]vgl.: Bosch u.a. 1994, S.61.

chend ihrer beruflichen Qualifikation in ABM beschäftigt waren.[33] Auch die These, daß die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gezielt auf Tätigkeiten in denjenigen Wirtschaftszweigen vorbereiten, die - gesamtwirtschaftlich gesehen - ein erhebliches Beschäftigungsvolumen und günstige Beschäftigungschancen bieten, kann in Anbetracht der starken Ausrichtung der west- und ostdeutschen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf die "grünen" Maßnahmen in Zweifel gezogen werden. Laatz und Jauss ziehen aus ihren Untersuchungen den Schluß, daß die "berufliche Qualifikation (...) in Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung zu wenig gefördert (wird). Es bedürfe vielmehr begleitender beruflicher Förderung. Der Hauptnutzen liegt im Erhalt vorhandener fachlicher und sozialer Qualifikationen."[34]

Zu den Qualifizierungseffekten von *ABS-Gesellschaften* und den *Lohnkostenzuschüssen* nach *§249h AFG* liegen wenig Informationen vor, jedoch muß hierbei berücksichtigt werden, daß ein Großteil der ABS-Teilnehmer über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Maßnahmen gemäß §249h AFG gefördert wurde, die ABS-Gesellschaft folglich nur einen anderen institutionellen Rahmen für diese Förderinstrumente darstellte. Ebenso wie bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bleiben daher die beruflichen Anforderungen häufig unterhalb der vorhandenen formalen Qualifikation. Einer Befragung von ABS-Beschäftigten zufolge[35], würde nach eigenen Angaben jeder Dritte für die aktuelle Tätigkeit keine Ausbildung benötigten, obwohl nur wenige Maßnahmeteilnehmer keine Ausbildung besaßen. Ebenso wie bei ABM scheinen ABS-Gesellschaften wohl nur einen relativ begrenzten Beitrag zur Qualifizierung zu leisten. Zu den Qualifizierungseffekten der Maßnahmen nach §249h AFG gibt eine repräsentative Befragung von Maßnahmeträgern des IAB Aufschluß.[36] Nach dieser Untersuchung werden nur in rund 44% aller untersuchten Projekte Qualifizerungsmaßnahmen durchgeführt, so daß rund ein Viertel der Geförderten in Projekten arbeitet, in denen keine Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden.[37] Auch die mit der Qualifizierung möglicherweise einhergehende Verbesserung der Arbeitsmartchancen der Maßnahmeteilnehmer wird von den Maßnahmeträgern eher skeptisch gesehen.[38] Es ist daher plausibel zu vermuten, daß die Qualifizierungsleistungen der Maßnahen nach §249h AFG recht gering sind.

Die Qualifizierungseffekte der Maßnahmen nach dem *Bundessozialhilfegesetz (§§18-25 BSHG)* sind noch kritischer zu beurteilen als die der anderen arbeitsmarkt- und

[33] Vgl.: Bohlen 1993, S.196.

[34] Laatz/Jauss 1989, S.45.

[35] Vgl.: Brinkmann/Hiller/Otto 1994, S.4.

[36] Vgl.: Stark/Wolfinger 1995, S.27ff..

[37] Großprojekte haben einen vergleichsweise hohen Qualifizierungsanteil.

[38] Vgl.: Stark/Wolfinger 1995, S.31.

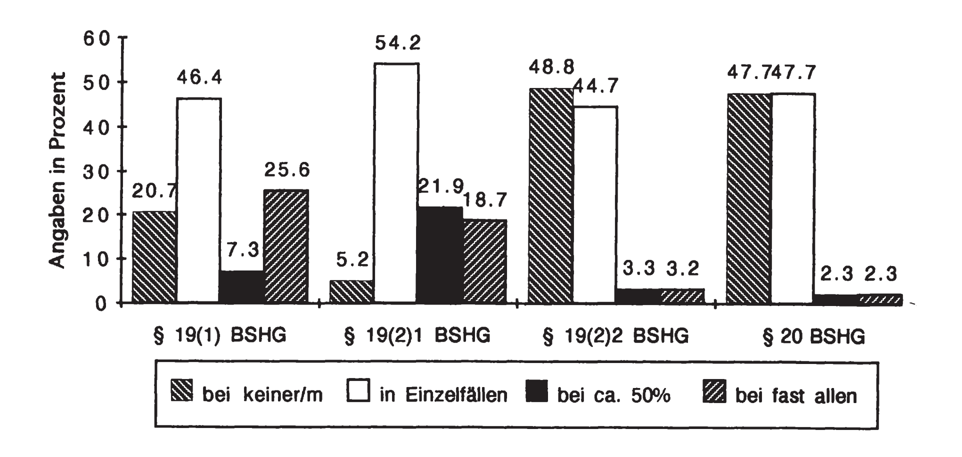


Abbildung 5.3: Erhalt der individuellen Qualifikation bei Maßnahmen nach dem BSHG. Vgl.: Pilgrim 1990, S.33.

beschäftigungspolitischen Instrumente.[39] Bei einer repräsentativen, bundesweiten Befragung von Maßnahmeträgern, äußerten sich diese bezüglich der Qualifizierungsleistungen der Hilfe zur Arbeit sehr skeptisch. Wie Abbildung 5.3 zeigt, ist insbesondere bei den Mehraufwandsentschädigungsvarianten "das Moment der Qualifizierung, wenn überhaupt nur ein Nebeneffekt."[40]

Die negative Einschätzung der Träger in bezug auf die Qualifizierungswirkungen der Maßnahmen wird durch die Tatsache bestätigt, daß die Bereiche Landwirtschaft, Gartenbau und allgemeine Hilfstätigkeiten generell einen starken Anteil an den Arbeiten gemäß BSHG haben. Der Anteil dieser Art von Maßnahmen liegt allerdings für die Mehraufwandsvariante noch deutlich höher als der für die Entgeltvariante. Verschärfend kommt hinzu, daß sowohl bei der Entgelt- als auch bei der Mehraufwandsentschädigungsvariante fast ausschließlich unqualifizierte Hilfstätigkeiten verrichtet werden (Vgl. Abbildung 3.5). Durch die Hilfe zur Arbeit werden daher nur in sehr begrenztem Umfang eventuell noch vorhandene Fertigkeiten der Maßnahmeteilnehmer erhalten und kaum neue, berufsrelevante Kenntnisse vermittelt; die reintegrativen, qualifizierenden Effekte sind daher sehr fraglich. Die nur relativ begrenzten Qualifizierungsleistungen der geschilderten Maßnahmen lassen sich auch durch die relativ

[39] Vgl.: Pilgrim 1990, S.23.

[40] Pilgrim 1990, S.33.

Tabelle 5.1: Eingliederungserfolg direkt und längerfristig nach ABM.

	unmittelbar nach der Maßnahme	längerfristiger Verbleib (nach 32 Monaten)
Arbeit	22,4%	41,2%
Ausbildung	4,5%	3,2%
Arbeitslosigkeit	59,8%	41,3%
Sonstiges	4,8%	10,3 %
Unbekannt	8,4%	4,0%

Quelle: Spitznagel 1989a, S.531.

niedrigen Wiedereingliederungsraten untermauern, die im nächsten Abschnitt untersucht werden.

5.1.2.2 Wiedereingliederungsaspekte

Eines der Ziele der Maßnahmen im zweiten Arbeitsmarkt ist es, die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Chancen, nach der Maßnahmeteilnahme wieder einen Dauerarbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten, bilden daher ein wichtiges Beurteilungskriterium. Der Verbleib der einzelnen Maßnahmeteilnehmer wird allerdings von der Bundesanstalt für Arbeit statistisch nicht erfaßt. Die einzigen zur Verfügung stehenden Informationsquellen sind daher Schätzwerte und Stichprobenuntersuchungen.[41]

Ende der achtziger Jahre fanden in Westdeutschland etwa 20-40% der ABM-Teilnehmer im Anschluß an die Maßnahme eine reguläre Beschäftigung.[42] Spitznagel untersuchte hierbei den direkten und langfristigen Verbleib von Teilnehmern an ABM in Westdeutschland, wobei er zu folgenden Ergebnissen kommt: Von den regulär beendeten ABM[43] fanden ca. 22,4% der Arbeitnehmer Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt. Wie aus Tabelle 5.1 weiter hervorgeht, waren allerdings 59,8% der ABM-Teilnehmer direkt nach Auslaufen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme wieder arbeitslos. Der verbleibende Rest der Stichprobe konnte nicht mehr ausfindig gemacht werden (8,4%), zog sich in die stille Reserve zurück (4,8%) oder begann eine Ausbildung oder Bildungsmaßnahme

---

[41]Vgl.: Brinkmann/Hiller/Otto 1994, S.2ff.; Spitznagel 1989a, S.526ff. und Kaiser/Otto 1993.

[42]Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.62 und Spitznagel 1989a, S.526ff..

[43]Die Abbrecherquote ist gering: 70% der Teilnehmer beenden eine begonnene Maßnahme planmäßig.

(4,5%). Der längerfristige Verbleib von ABM-Kräften gestaltet sich folgendermaßen: Nach einer durchschnittlichen Zeit von 32 Monaten zwischen Austritt aus der ABM und dem Stichtag der Erhebung beläuft sich die Eingliederungsquote auf ca. 41,2%, jedoch sind fast ebensoviele Teilnehmer längerfristig arbeitslos (Vgl.: Tab. 5.1).

Der Eingliederungserfolg von ABM ist für die einzelnen *Zielgruppen* höchst unterschiedlich: Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen werden überdurchschnittlich oft in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt (mehr als 24%). Jugendliche unter 20 Jahren werden seltener in Arbeitsverhältnisse vermittelt, da sie häufiger eine Ausbildung oder Berufsfortbildungsmaßnahme ergreifen. Bei den 20-25jährigen kann nur ein durchschnittlicher Eingliederungserfolg konstatiert werden, während er bei den 25-35jährigen über dem Durchschnitt liegt. Mit steigender Dauer der Arbeitslosigkeit sinken die Vermittlungschancen. Die besten Aussichten, wieder eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten, haben kurzfristig Arbeitslose (27%), für Langzeitarbeitslose ergeben sich Vermittlungsraten von nur noch 18%. Falls es die Teilnehmer von ABM erreicht haben, auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu erhalten, so konnte die Mehrheit ihren beruflichen Status erhalten. Nur knapp 10% der ABM-Teilnehmer mußte einen beruflichen Abstieg hinnehmen.

Im Vergleich zu den westdeutschen ABM-Teilnehmern haben ostdeutsche relativ gute Chancen am Arbeitsmarkt.[44] Nach dem Arbeitsmarkt-Monitor für die neuen Bundesländer fanden von den zwischen 1990 und November 1992 aus ABM ausgeschiedenen Personen knapp die Hälfte bei einem anderen Betrieb (29%) oder beim Träger der Maßnahme (16%) Beschäftigung, eine Minderheit von 3% hat sich selbständig gemacht und 26% fanden keine Beschäftigung.[45] Auch bei ABS-Gesellschaften sind die Wiedereingliederungsquoten relativ hoch, da etwa ein Drittel (33,7%)[46] der aus ABS-Gesellschaften ausgeschiedenen Personen eine neue abhängige Beschäftigung außerhalb der ABS-Gesellschaft gefunden hat. Zu dem Verbleib von Maßnahmeteilnehmern nach §249h AFG gibt es noch keine Untersuchungsergebnisse.

Zu den Eingliederungschancen von ehemaligen Beschäftigten nach dem BSHG liegen nur wenige Untersuchungen vor, jedoch werden die *reintegrativen* Effekte der Maßnahmen nach dem BSHG von den Trägern sehr skeptisch beurteilt.

Nach Meinung der überwiegenden Mehrheit der Sozialhilfeträger ist, wie aus Abbildung 5.4 ersichtlich, bei den beiden Entgeltvarianten nur in Einzelfällen eine Vermittlung in ein normales Arbeitsverhältnis möglich. Bei den Mehraufwandsentschädigungsvarianten fällt die Bewertung noch negativer aus. Die Vermittlung von Sozialhilfeempfängern

[44] Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.62; Spitznagel 1993a und 1993b.

[45] Die restlichen 26% machten keine Angaben. Vgl.: Wagner 1994a, S.80 und Spitznagel 1993a, S.3.

[46] Vgl.: Wagner 1994a, S.80.

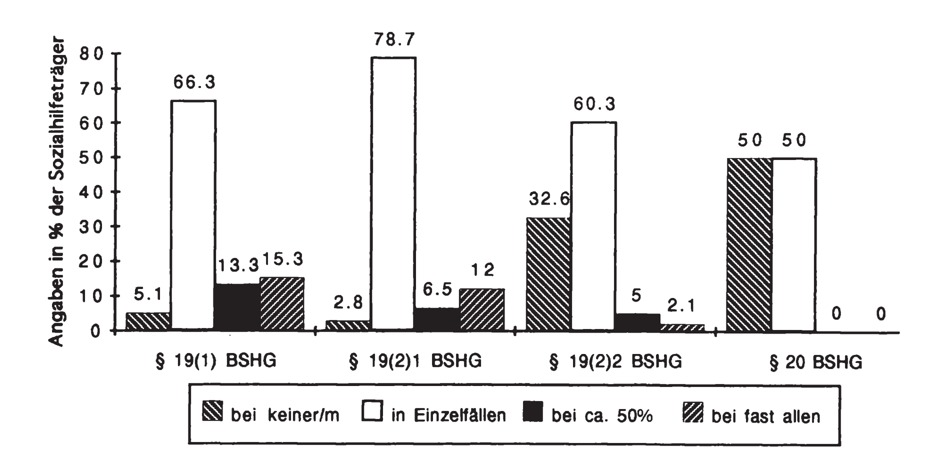


Abbildung 5.4: Vermittlung in ein reguläres Arbeitsverhältnis nach Maßnahmen gemäß BSHG. Vgl.: Pilgrim 1990, S.32.

in ein reguläres Arbeitsverhältnis gelingt folglich nur in Einzelfällen. Werden die Maßnahmeträger nach den effektiven Vermittlungserfolgen gefragt, so werden Vermittlungsquoten von unter 10% der Beschäftigten genannt.[47]

5.1.3 Zwischenfazit

Die Erörterungen zu den *Qualifizierungs- und Wiedereingliederungssaspekten* der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes lassen sich folgendermaßen *zusammenfassen*: In der theoretischen Argumentation wurde gezeigt, daß in dem in dieser Arbeit zugrundegelegten Modellrahmen die durch einen zweiten Arbeitsmarkt erbrachten Qualifizierungsleistungen systemimmanente Koordinationsprobleme des Arbeitsmarktes abmildern können und der zweite Arbeitsmarkt somit positive Wirkungen auf die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes haben könnte. Von den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes könnten sowohl positive mikro- als auch makroökonomische Wirkungen ausgehen. Mikroökonomisch könnte der zweite Arbeitsmarkt ein Marktversagen bei der Vermittlung allgemeinen Humankapitals abmildern, während er makroökonomisch durch eine Erhöhung der effektiven Arbeitslosigkeit zu einer besseren Allokation

[47]Vgl.: Pilgrim 1990, S.36.

auf dem Arbeitsmarkt beitragen könnte. Ob diese im Rahmen der theoretischen Analyse aufgezeigten positiven Wirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes durch die aktuell praktizierten Maßnahmen in der Realität erreicht werden, darf in Anbetracht der vorliegenden empirischen Ergebnisse jedoch bezweifelt werden. Sowohl unter dem Gesichtspunkt der Erhaltung und Erweiterung vorhandener beruflicher Qualifikation als auch unter dem Aspekt der Aneignung neuer, knappheitsgerechter beruflicher Qualifikationen sind die zuvor geschilderten Maßnahmen überwiegend negativ zu beurteilen.[48] Ein Großteil der Maßnahmeteilnehmer wurde nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt und in den Maßnahmen eher unterfordert. Nur in wenigen Fällen vermitteln die untersuchten Maßnahmen Qualifikationen, die die Eingliederung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse erleichtern könnte. Dieses ernüchternde Fazit läßt sich auch an der geringen Zahl von Übergängen in reguläre Beschäftigungen nachvollziehen. Zwar hängt die Wiedereingliederungsrate von einer ganzen Reihe weiterer Faktoren ab, jedoch ist die relativ geringe Rate von Wiedereingliederungen ein weiteres Indiz für die relativ geringen Qualifizierungseffekte der verschiedenen Maßnahmen.

Dies scheint ein ganz zentraler Punkt in der Diskussion um den Sinn und Zweck der Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes zu sein: Wird durch die Beschäftigungsmaßnahmen das Ziel verfolgt, die Maßnahmeteilnehmer wieder in das reguläre Beschäftigungssystem zu integrieren, so ist es entscheidend für den Erfolg der Maßnahmen, daß durch die Teilnahme an den entsprechenden Programmen Qualifikationen vermittelt oder erhalten werden, die auf dem regulären Arbeitsmarkt gebraucht werden. Sollte dies nicht der Fall sein, sind diese Arten von Maßnahmen unter Umständen nicht mehr als eine Warteschleife vor der nächsten Periode der Arbeitslosigkeit.

Die Kritik der Gegner eines zweiten Arbeitsmarktes, daß dieser keine knappheitsgerechten Qualifikationen vermittelt, scheint daher zumindest teilweise berechtigt zu sein. Insbesondere gilt dies für Maßnahmen nach dem BSHG, bei denen die "fehlende Qualifizierung der Beschäftigten, die Befristung der Maßnahmen auf in der Regel höchstens zwölf Monate, sowie die fehlende Einbindung in ein arbeitsmarktpolitisches Konzept (...) zentrale Hürden für eine dauerhafte berufliche Eingliederung der ehemaligen Sozialhilfeempfänger(-innen)"[49] darstellen. Die ursprüngliche Konzeption des zweiten Arbeitsmarktes, die Beschäftigten nach einer kurzen Qualifizierungsphase in Dauerarbeitsplätze zu vermitteln, erscheint daher einigen Autoren als gescheitert. Eine große Anzahl der durch den zweiten Arbeitsmarkt geförderten Personen sieht sich

[48] Vgl. hierzu jedoch die abweichende Meinung von Bogai, die besagt, daß in Anbetracht der besonderen Wettbewerbsnachteile der geförderten Personen der Eingliederungserfolg bei ABM als beachtlich erscheint. Vgl.: Bogai 1995, S.138.

[49] Pilgrim 1990, S.36.

im Anschluß an die Maßnahme wieder mit Arbeitslosigkeit konfrontiert. Sogenannte "Maßnahmekarrieren" sind nicht auszuschließen. In Anbetracht der hier vorgestellten Ergebnisse, d.h. den positiven theoretischen Effekten einerseits und den eher negativ zu beurteilenden empirischen Ergebnissen andererseits, erscheint eine Überprüfung der bisher eingesetzten Instrumente angebracht, um eine Verbesserung der Qualifizierungsleistungen und der Wiedereingliederungsraten zu erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es erforderlich, die im zweiten Arbeitsmarkt beschäftigten Personen qualifikationsadäquat zu beschäftigen oder neue Qualifikationen in gesuchten Bereichen zu vermitteln. Nur unter dieser Bedingung kann es zu den im theoretischen Teil dargestellten positiven makroökonomischen Effekten wie z.B. der Erhöhung der "effektiven" Arbeitslosigkeit[50] kommen.

5.2 Anreizaspekte

Von den Kritikern des zweiten Arbeitsmarktes wird ein weiteres Argument gegen den zweiten Arbeitsmarkt vorgebracht: Durch die Bereitstellung gut bezahlter Arbeitsplätze in einem zweiten Arbeitsmarkt wird der betroffenen Person der *individuelle* Anreiz genommen (oder zumindest verringert), eine reguläre Beschäftigung aufzunehmen.[51] Folgt man dieser Argumentation, so neigt die geförderte Person dazu, aufgrund des relativ hohen Lohnsatzes, die öffentlich geförderte Beschäftigung als regulären Arbeitsplatz zu betrachten und "sucht fortan weniger hartnäckig nach einer unsubventionierten Stelle im ersten Arbeitsmarkt".[52] Neben diesem Problem gibt es jedoch noch ein weiteres Anreizproblem, da der Lohnsatz des zweiten Arbeitsmarktes auch eine Anreiz- und Motivationsfunktion für die im zweiten Arbeitsmarkt Beschäftigten erfüllen muß. In Zusammenhang mit dem zweiten Arbeitsmarkt gibt es folglich zwei Anreizprobleme: Zum einen sollen die Teilnehmer an Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes Anreize zum Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt haben (vertikales Anreizproblem), zum anderen soll durch eine hinreichende Lohndifferenzierung innerhalb des zweiten Arbeitsmarktes ein Anreiz zur aktiven Mitarbeit *innerhalb* des zweiten Arbeitsmarktes (horizontales Anreizproblem) geschaffen werden.

[50]Vgl.: Schlicht 1994a und 1994c.

[51]Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.19.

[52]Sadowski/Schneider 1994, S.19f..

5.2.1 Vertikales Anreizproblem

Im folgenden werden die theoretischen Grundlagen und die empirische Relevanz des *vertikalen Anreizproblems* des zweiten Arbeitsmarkt genauer untersucht.

5.2.1.1 Mikroökonomische Fundierung

Mikroökonomisch können die vorgebrachten Argumente mit Hilfe der Job-Search-Theorien fundiert werden, wobei die Theorie der Arbeitsplatzsuche insbesondere auf Arbeiten von Alchian, Holt, Mortensen, Phleps und Stigler zurückgeht und beabsichtigt, die Ursache und die Dauer der Arbeitslosigkeit zu erklären.[53] Im Gegensatz zum neoklassischen Basismodell werden in den Suchtheorien eine Reihe von Annahmen des neoklassischen Grundmodells abgewandelt, um eine Modellierung des Suchverhaltens der Arbeitnehmer zu erreichen. Der Arbeitsmarkt zeichnet sich innerhalb des suchtheoretischen Kontextes durch die folgenden Besonderheiten aus:[54]

- mangelnde Transparenz auf regional weitgestreuten Märkten,
- unvollständige Informationen und unvollkommene Informationskanäle (Aufgabe des in der Neoklassik vorherrschenden Informationspostulats),
- Heterogenität der Ware Arbeitsleistung. und dadurch verursachte Mobilitätshemmnisse (Aufgabe des Homogenitätspostulats)

Aus diesen Charakteristika der Arbeitsmarktbeziehungen wird in den Job-Search-Theorien abgeleitet, daß Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt nicht mit unendlicher Geschwindigkeit ablaufen, sondern eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen und Arbeitslosigkeit entstehen kann. Im folgenden soll nun zunächst das Suchverhalten eines Arbeitslosen theoretisch analysiert werden und ein einfaches suchtheoretisches Grundmodell für einen Arbeitslosen entwickelt werden. Dem hier benutzten theoretischen Modell liegen dabei die folgenden Prämissen zugrunde:[55]

---

[53]Vgl. die folgenden Übersichten zu den Suchtheorien: Franz 1994b, S.200ff.; Abb/Auer/Mirz 1992, S.970f.; Layard/Nickell/Jackman 1991, S.216ff.; Ehrenberg/Smith 1991, S.607ff.; Sesselmeier/Blauermel 1990, S.41ff.; Rothschild 1990, S.31ff. und S.223ff.; Rothschild 1988, S.25ff.. Artikel mit besonderer Relevanz auf dem Gebiet der Suchtheorien sind: Rothschild 1978; Mortensen 1970; Alchian 1970 und Stigler 1962.

[54]Vgl.: Rothschild 1988, S.25ff. und Rothschild 1979.

[55]Vgl.: Franz 1994b, S.202.

- Alle Arbeitsplätze lassen sich ausschließlich durch die Höhe des Lohnsatzes kennzeichnen. Nicht-monetäre Eigenschaften der Arbeitsplätze wie z.B. Aufstiegschancen, Beschäftigungssicherheit oder Arbeitsbedingungen bleiben außer Betracht.
- Die Suchprozesse finden unter unvollständigen Informationen statt. Der arbeitslose Sucher kennt nur die zeitinvariante Dichtefunktion der Löhne $f(w)$, weiß aber nicht, welches Lohnangebot eine bestimmte Firma unterbreiten wird.
- Mit der Wahrscheinlichkeit (q) erhält der Arbeitslose ein Arbeitsplatzangebot. Die Wahrscheinlichkeit, ein solches Angebot zu erhalten, hängt sowohl von der Höhe des Lohnsatzes w als auch von einer Reihe weiterer Determinanten ab, die in dem Vektor (ζ) zusammengefaßt werden. In den Vektor (ζ) geht die Arbeitsmarktsituation, die Situation der Branche, die regionale und berufsspezifische Arbeitsmarktsituation sowie die individuellen Charakteristika des Arbeitslosen (z.B. Schul- und Berufsausbildung) ein.
- Suchprozesse auf dem Arbeitsmarkt verursachen Kosten. Während des Suchprozesses sind die Grenzkosten der Suche (c) für den Arbeitslosen konstant.
- In jedem Zeitintervall kontaktiert der Arbeitsplatzsucher genau eine Firma und entscheidet nach jedem Suchschritt, ob er das Angebot der Firma - falls ein solches gemacht wurde - annimmt oder ablehnt.
- Nimmt der arbeitslose Sucher einen Arbeitsplatz an, so behält er diesen Arbeitsplatz für immer. Kündigungen sind in diesem Modell folglich nicht möglich.
- Nachträglich kann ein einmal abgelehntes Arbeitsplatzangebot nicht mehr angenommen werden, so daß das Suchverhalten des Arbeitslosen folglich einer Stichprobe ohne Zurücklegen entspricht.

Ausgehend von diesen Prämissen wird eine Entscheidungsregel abgeleitet, die Aussagen über Annahme oder Ablehnung eines Jobangebotes und damit der Fortsetzung der Suche macht. Um seinen Nutzen zu maximieren, muß der Arbeitslose einen optimalen Akzeptanz(Anspruchs)lohn (W_R) festlegen, wobei das der Wahl des optimalen Akzeptanzniveaus zugrunde liegende Nutzenmaximierungskalkül im folgenden dargestellt wird.[56]

Die Wahrscheinlichkeit, daß der Sucher eine Lohnofferte annimmt, ergibt sich unter den oben dargestellten Prämissen zu:[57]

$$p(\zeta, w_R) = \int_{w_R}^{\infty} q(\zeta, w) f(w) dw. \tag{5.1}$$

[56] Vgl.: Abb/Auer/Mirz 1992, S.971.

[57] Vgl. zu den folgenden Überlegungen: Franz 1994b, S.203ff..

In Gleichung 5.1 gibt das Produkt $[q(\zeta, w)f(w)]$ die Wahrscheinlichkeit an, daß der Arbeitslose ein bestimmtes Lohnangebot erhält. In dem Integral werden alle Lohnangebote erfaßt, sofern sie nicht unter dem Anspruchslohn (w_R) liegen. Der erwartete Lohn eines im nächsten Suchschritt akzeptierten Angebotes ergibt sich folglich zu:

$$E(w|w \geq w_R) = \frac{\int_{w_R}^{\infty} wq(\zeta, w)f(w)dw}{\int_{w_R}^{\infty} q(\zeta, w)f(w)dw}. \tag{5.2}$$

Der Arbeitslose muß die Höhe des optimalen Anspruchslohnes w_R bestimmen. Für das optimale Anspruchsniveau gilt, daß der Gegenwartswert des Ertrages bei Annahme der Lohnofferte gleich dem Gegenwartswert des Ertrages der weiteren Suche sein muß. Es gilt daher die Bedingung:

$$\sum_{t=0}^{\infty} \frac{w_R}{(1+r)^t} = \frac{(1+r)w_R}{r}. \tag{5.3}$$

Wenn der Arbeitslose weiterhin eine neue Arbeitsstelle sucht und ein mögliches Arbeitsplatzangebot ablehnt, so ergibt sich der Gegenwartswert des unmittelbar nächsten Suchschritts zu:

$$b - c + \sum_{t=1}^{\infty} \frac{p(\zeta, w_R)E(w|w \geq w_R)}{(1+r)^t}. \tag{5.4}$$

In Gleichung 5.4 bezeichnet b die Höhe der Arbeitslosenunterstützung und c die Suchkosten pro Zeitperiode. Der dritte Term gibt den Gegenwartswert aller zukünftigen Einkommen an, falls der Arbeitslose in der ersten Suchperiode ein Arbeitsangebot akzeptiert.

Falls die Suche fortgesetzt wird, so ergibt sich für die nächste darauffolgende Zeitperiode, das erwartete Einkommen zu:

$$\frac{(b-c)(1+r)}{r+p(\zeta, w_r)} + p(\zeta, w_r)E(w|w \geq w_R)\frac{1+r}{r+[r+p(\zeta, w_r)]}. \tag{5.5}$$

Dieses Verfahren kann analog für alle zukünftigen Einkünfte fortgesetzt werden. Wird anschließend über alle Einkommen der künftigen Zeitperioden summiert, so ergibt sich nach einigen Umformungen und Einsetzen dieses Ausdrucks in Gleichung 5.3 die Höhe des optimalen Anspruchsniveaus zu:[58]

$$w_R = \frac{r(b-c) + p(\zeta, w_r)E(w|w \geq w_R)}{r + p(\zeta, w_r)}. \tag{5.6}$$

Der optimale Anspruchslohn wird von den folgenden Parametern bestimmt:

[58] Vgl.: Franz 1994b, S.204.

- dem Erwartungswert der Lohnangebote ($E(w|w \geq w_R)$
  Je höher der Erwartungswert der Lohnangebote ist, desto höher wird der Anspruchslohn sein. Der Anspruchslohn hängt also davon ab, wie hoch der Sucher seine individuellen Chancen einschätzt, einen Arbeitsplatz zu erhalten.
- der Höhe der Arbeitslosenunterstützung (b)
  Je höher die Arbeitslosenunterstützung, desto höher wird auch der Anspruchslohn sein.
- den Kosten der Suche (c)
  Je höher die Kosten der Suche, desto niedriger wird der Anspruchslohn liegen.
- dem Diskontierungsfaktor (r)
  Ein höherer Abzinsungsfaktor bedeutet, daß der Arbeitslose eine Gegenwartsvorliebe besitzt und daraus ein niedrigerer Anspruchslohn resultiert. Eine Investition in den neuen Suchschritt wird nämlich bei hohem Abzinsungsfaktor (r) weniger häufig unternommen, da sich die Suche insgesamt höher verzinsen muß.

Bei gegebener Verteilungsfunktion der Lohnofferten wird durch diese Determinanten des Anspruchslohnes neben der Höhe des Anspruchslohnes auch die Suchdauer und die Dauer der Arbeitslosigkeit bestimmt. Der vorgestellte mikroökonomische Ansatz ist daher auch zur Erklärung der makroökonomischen Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit geeignet.[59]

Wie wirkt sich nun ein zweiter Arbeitsmarkt auf das Suchverhalten der Arbeitslosen aus? Zur Analyse dieses Problems soll angenommen werden, daß auf dem zweiten Arbeitsmarkt ein gewisser Lohnsatz (w_{ZAM}) gezahlt wird[60] und von den Arbeitslosen ein gewisser Prozentsatz (ϕ) in die Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes aufgenommen werden kann. Der Faktor (ϕ) liegt zwischen Null und Eins, und gibt den Anteil der Arbeitslosen an, der in Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes beschäftigt werden kann. Von den Arbeitslosen erhalten dann $(1 - \phi)$ Prozent eine Unterstützung in Höhe des Arbeitslosengeldes und ϕ Prozent eine Entlohnung in Höhe von w_{ZAM}.[61] Das erwartete Einkommen eines Arbeitslosen bestimmt sich folglich als gewichteter Durchschnitt zwischen Arbeitslosengeld (b) und Lohn auf dem zweiten Arbeitsmarktes (w_{ZAM}):

$$w_U = (1 - \phi)b + \phi w_{ZAM}. \tag{5.7}$$

[59]Vgl.: Abb/Auer/Mirz 1992, S.971.

[60]Hierbei wird unterstellt, daß von der Arbeit kein Arbeitsleid ausgeht. Sollte von der Arbeit Arbeitsleid ausgehen, so müßte dies in Gleichung 5.7 durch einen eigenen (negativen) Term berücksichtigt werden.

[61]Diese Annahme impliziert, daß alle Arbeitslosen auch Arbeitslosengeld beziehen können.

Durch Einsetzen von Gleichung 5.7 in Gleichung 5.6 ergibt sich für den Anspruchslohn w_R bei Etablierung eines zweiten Arbeitsmarktes:

$$w_R = \frac{r\left((1-\phi)b + \phi w_{ZAM} - c\right) + p(\zeta, w_r)E(w|w \geq w_R)}{r + p(\zeta, w_r)}. \tag{5.8}$$

Wie aus Gleichung 5.8 ersichtlich, ist zur Analyse der Auswirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes auf den Anspruchslohn (w_R) eine Fallunterscheidung notwendig, da je nach Umfang des zweiten Arbeitsmarktes und Höhe der Entlohnung der Anspruchslohn konstant bleibt, steigt oder fällt.

Betrachtet wird zunächst der unrealistische Fall, daß der Lohn auf dem zweiten Arbeitsmarkt (w_{ZAM}) unter der Arbeitslosenunterstützung (b) liegt. Unter dieser Bedingung wird der Anspruchslohn sinken und die Reduktion des Anspruchslohnes wird um so größer sein, je größer die Differenz zwischen Lohnhöhe und Arbeitslosenunterstützung ($w_{ZAM} - b$) und der Umfang des zweiten Arbeitsmarktes (ϕ) ist. Falls der Lohn auf dem zweiten Arbeitsmarkt der Höhe der Arbeitslosenunterstützung entspricht, ergeben sich keine Auswirkungen auf den Anspruchslohn eines Arbeitslosen. Der in der Praxis relevanteste Fall ist die Situation, in der der Lohn auf dem zweiten Arbeitsmarkt über der Höhe der Arbeitslosenunterstützung liegt. Der Anspruchslohn wird in dieser Situation ansteigen und zwar um so stärker, je höher der Lohn im Vergleich zur Höhe der Arbeitslosenunterstützung und je größer der Umfang des zweiten Arbeitsmarktes ist.

5.2.1.2 Makroökonomische Wirkungen

Die Fragestellung dieses Abschnitts lautet, welche makroökonomischen Konsequenzen die im vorigen Abschnitt dargestellten mikroökonomischen Überlegungen haben.[62] Betrachtet wird dabei nur der Fall, daß die Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt höher als die Höhe der Arbeitslosenunterstützung ist. Im Rahmen des vorgestellten Analyserahmens hat die dargestellte Argumentationskette einen *indirekten* Einfluß auf die lohnbestimmte Reallohnfunktion.

Ein Ansteigen des Lohnes auf dem zweiten Arbeitsmarkt (z.B. durch eine tarifliche Entlohnung) oder eine Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt wird ein Ansteigen des Anspruchslohnes innerhalb einer Ökonomie zur

[62]Dieser Teilaspekt der Einführung bzw. Ausweitung von Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes kann dabei analog zu einer Erhöhung der Arbeitslosenunterstützungen diskutiert werden. Vgl. hierzu die Darstellungen von Bean 1994a, S.591; Layard/Nickell/Jackman 1991, S. 230ff. und Carlin/Soskice 1990, S.173ff.

Folge haben. Durch den steigenden Anspruchslohn wird sich ein Teil der Arbeitnehmer von dem Arbeitsmarkt zurückziehen, die Arbeitsangebotkurve (L^S) sich nach links verlagern und die "effektive" Arbeitslosigkeit reduziert werden. Dieser Mechanismus kann mit Hilfe von Abbildung 5.5 verdeutlicht werden, in der sich in der Ausgangssituation die gleichgewichtige Arbeitslosenquote U_0 durch den Schnittpunkt zwischen lohnbestimmter Reallohnfunktion ($WDRW_0$) und preisbestimmter Reallohnfunktion (PDRW) ergibt. Durch die Einführung bzw. den Ausbau eines zweiten Arbeitsmarktes wird sich die Arbeitsangebotsfunktion (L_0^S) nach links verschieben (L_1^S). Die Arbeitslosigkeit wird daher temporär von U_O auf U_1 fallen. Da sich aber auch die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach links verlagert, weil die neuen volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den Lohnverhandlungen berücksichtigt werden, wird die Beschäftigung insgesamt reduziert werden und eine höhere Arbeitslosigkeit (U_2) aus der Erhöhung des Anspruchslohnes resultieren.

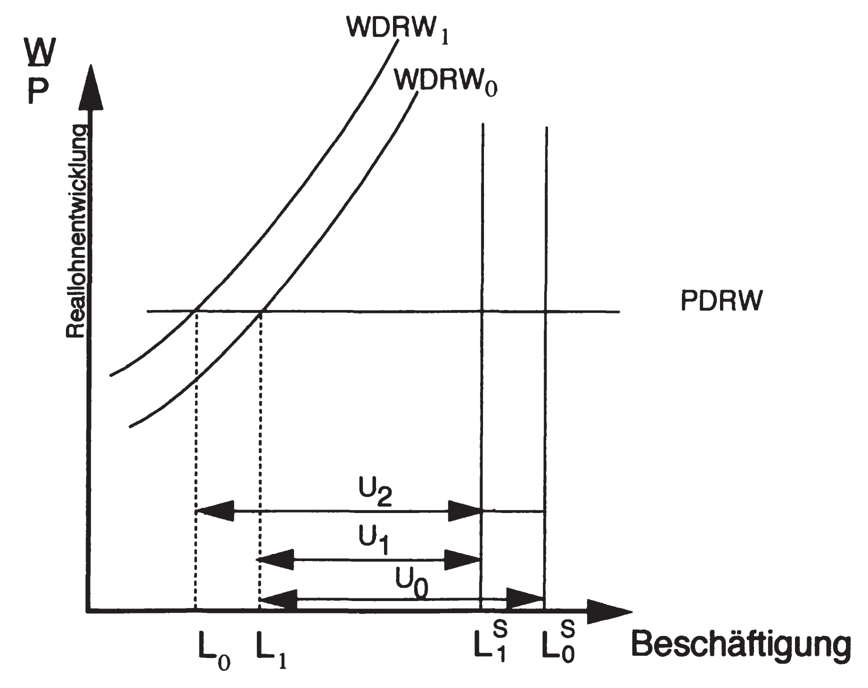


Abbildung 5.5: Vertikales Anreizproblem des zweiten Arbeitsmarktes

Die theoretische Argumentation zu diesem Wirkungsmechanismus läßt sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Höhe der Entlohnung (w_{ZAM}) und die Anzahl der im zweiten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Plätze (ϕ) haben in diesem Modellrahmen eine große Bedeutung für die makroökonomischen Wirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes.
- Je höher die Entlohnung (w_{ZAM}) auf dem zweiten Arbeitsmarkt im Vergleich zur Zahlung von Arbeitslosengeld (b) ist, desto stärker wird sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach links verschieben und desto geringer wird die Beschäftigung sein.
- Je größer die Zahl der Arbeitsplätze auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes (ϕ) ist, und je höher folglich auch die Wahrscheinlichkeit ist, einen Arbeitsplatz im zweiten Arbeitsmarkt zu erhalten, desto stärker wird sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach links verschieben.[63]

Aus den Überlegungen zu dieser Wirkungskette kann als wirtschaftspolitische Empfehlung gezogen werden, daß die Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt deutlich niedriger als die Lohnsätze auf dem ersten Arbeitsmarkt sein sollte, damit der zweite Arbeitsmarkt nicht mikro- und makroökonomisch gesehen zu einer Verschärfung des Arbeitslosigkeitsproblems führt. Darüber hinaus ist eine Ausweitung eines zweiten Arbeitsmarktes vor dem Hintergrund dieser Argumentationskette ebenfalls kritisch zu sehen, da auch durch dieses Vorgehen das Arbeitslosigkeitsproblem langfristig verschärft werden könnte.

5.2.1.3 Kritik an den theoretischen Überlegungen

An den hier dargestellten Überlegungen kann aus einer Reihe von Gründen Kritik geübt werden:[64] Grundsätzlicher Natur ist der Einwand, daß in dem hier vorgestellten Modell nur eine Marktseite - nämlich die Arbeitsangebotsseite - berücksichtigt wird, während das Verhalten der Arbeitsnachfrageseite nicht untersucht wird. Die Einstellungsentscheidungen der Unternehmen müßten aber in einem adäquaten theoretischen Rahmen mitberücksichtigt werden, da ansonsten die Analyse des Arbeitsmarktes unvollständig ist.

Neben dieser generellen Kritik können auch einzelne Annahmen des benutzten Modells in Frage gestellt werden. Es wurde beispielsweise vorausgesetzt, daß der Arbeitslose in jeder Zeitperiode ein Arbeitsangebot erhält. Diese Annahme könnte allerdings für die "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes nicht zutreffen, da für diese Personengruppe

[63] Hierbei wird vorausgesetzt, daß der Lohn auf dem zweiten Arbeitsmarkt höher als die Arbeitslosenunterstützung ist.

[64] Vgl.: Franz 1994b, S.205ff; Sesselmeier/Blauermel 1990, S.49ff und Schmid/v. Dosky 1990, S.27ff..

selbst eine Reduktion des Anspruchslohnes bei tariflich vereinbarten Löhnen kaum erfolgversprechend ist. Wer aufgrund des Einstellungsverhaltens der Unternehmen kein Angebot erhält, dem nützt auch eine Reduktion des Anspruchsniveaus nichts.

Ferner wurde vorausgesetzt, daß alle Arbeitslose auf die Zahlung von Arbeitslosengeld einen Anspruch haben und folglich anspruchsberechtigt sind. Dies mag für einen großen Teil der Arbeitslosen zutreffen, muß es aber nicht. Falls ein Arbeitsloser nicht anspruchsberechtigt ist, so kann es für ihn lohnend sein, möglichst schnell eine Arbeit aufzunehmen, um die Arbeitslosenunterstützung dann später in Anspruch nehmen zu können. Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Höhe der Arbeitslosenunterstützung ist daher auch auf theoretischer Ebene nicht eindeutig.[65]

In der Analyse wurde ebenfalls vorausgesetzt, daß der Arbeitsplatzsucher vollständige Informationen über die Lohnverteilungsfunktion der Jobangebote besitzt. Zwar gibt es gute Gründe dafür, eine Verteilungsfunktion zu unterstellen, es ist jedoch äußerst unwahrscheinlich, daß der Arbeitslose vollständige Informationen über diese Verteilungsfunktion besitzt. Irrtümer über die Verteilungsfunktion haben jedoch gravierende Auswirkungen auf die Anzahl der Suchschritte und die Dauer der Arbeitslosigkeit. Überschätzt der arbeitslose Sucher den Erwartungswert der Lohnangebote, d.h., glaubt er z.B. während eines Konjunkturabschwungs, er habe bei gegebener Dichtefunktion zufällig ein niedriges Lohnangebot bekommen, während sich in Wahrheit die Dichtefunktion nach links verschoben hat, so führt dieser Irrtum zu längerer Arbeitslosigkeit. Durch diese Tatsache ist aber der Erklärungsgehalt dieser Art von Modellen stark eingeschränkt, da zwischen zu hohem Anspruchsniveau und Irrtümern über die Verteilungsfunktion der Lohnofferten nicht mehr differenziert werden kann.[66]

Die Suchtheorien versuchen ferner, die Arbeitslosigkeit mit Hilfe der Streuung von Lohnangeboten und dem rationalen Suchverhalten der Arbeitsanbieter zu erklären. Bei diesen Überlegungen wird jedoch außer Acht gelassen, daß die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht ausschließlich von Kosten-Ertrags-Überlegungen bestimmt wird. Dem Lohnsatz als Entscheidungsparameter wird daher in dem Modellrahmen eine zu große Bedeutung beigemessen, während nicht-monetäre Komponenten des Arbeitsplatzangebotes (z.B. Aufstiegschancen oder Arbeitsplatzsicherheit) vernachlässigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Integration des zweiten Arbeitsmarktes in die suchtheoretischen Überlegungen. Da die Arbeitslosenunterstützung ohne Gegenleistungen gewährt, auf dem zweiten Arbeitsmarkt jedoch eine Arbeitsleistung von den Arbeitnehmern verlangt wird, dürfte sich trotz einer im Vergleich zur Höhe der Arbeitslosenunterstützung

[65]Vgl. hierzu die Überlegungen von: Mortensen 1976 und Burdett 1979.

[66]Vgl.: Franz 1994b, S.205f..

besseren Bezahlung der Arbeit kein gravierendes Ansteigen des Anspruchslohnes beobachten lassen. Unter Berücksichtigung des von der Arbeit ausgehenden Arbeitsleides würde die Höhe des Anspruchslohnes in Gleichung 5.8 noch von einem Term abhängig sein, in den die Höhe des bei der Arbeit investierten "Efforts" eingeht. Je höher der in den Arbeiten des zweiten Arbeitsmarktes verlangte "Effort" wäre desto niedriger wäre der Anspruchslohn. Die Ergebnisse der suchtheoretisch angelegten Analyse des vertikalen Anreizproblems sind in Anbetracht dieser Argumente folglich zu relativieren.

5.2.1.4 Empirische Relevanz des vertikalen Anreizproblems

Nachdem die theoretischen Argumente zum vertikalen Anreizproblem sowohl auf mikro- als auch auf makroökonomischer Ebene untersucht worden sind, werden in diesem Abschnitt die empirschen Ergebnisse bezüglich dieses Wirkungsmechanismusses dargestellt. Zur Beurteilung der empirischen Relevanz der dargestellten theoretischen Argumentation kann sich die Arbeitsmarktforschung auf Studien über die Wirkungen der Arbeitslosenunterstützungssysteme sowie auf Teilnehmerbefragungen innerhalb der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes stützen.

Analysen zur Höhe des Anspruchslohnes (w_R) sind z.B. von Franz für die Bundesrepublik Deutschland vorgenommen worden. Obwohl die Höhe des Anspruchslohnes nur schwer zu ermitteln[67] ist, sind die quantitativ bedeutendsten Determinanten des Anspruchslohnes der Familienstatus, das Alter, die Ausbildung, die Berufserfahrung und der Mittelwert der tatsächlichen Lohnverteilung. Zwar besitzt auch die Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenunterstützung einen positiven Einfluß auf die Höhe des Anspruchslohnes, jedoch ist dieser Effekt nicht besonders bedeutend.[68] Die postulierten Arbeitsangebotseffekte von Arbeitslosenunterstützungssystemen und garantierter staatlicher Mindesteinkommen sind in einer Reihe von Experimenten in verschiedenen Ländern untersucht worden. Übersichten über die theoretischen und empirischen Studien zu diesem Thema geben unter anderem Atkinson und Micklewright sowie Fallon und Verry.[69] Zwar scheint es einen positiven Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und dem Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit zu geben[70], die Anreizwirkungen der Transfereinkommen auf die Entscheidung, einen Arbeitsplatz anzunehmen, scheint allerdings bei weitem nicht so stark zu sein, wie vermutet.[71] Die Ge-

[67] Vgl.: Franz 1982.

[68] Vgl.: Franz 1994b, S.215.

[69] Vgl.: Atkinson/Micklewright 1991 und Fallon/Verry 1988, S.266-274.

[70] Vgl.: Burda/Wyplosz 1993, S.108

[71] Vgl.: OECD 1991, S.204 und Atkinson/Micklewright 1991.

samtheit der Untersuchungen kommt in Bezug auf die Wirkungen der Arbeitslosenunterstützung eher zu dem Schluß, daß "the findings are far from robust."[72] Die empirischen Ergebnisse scheinen folglich Argumente dafür zu liefern, daß der Entlohnungs- bzw. Unterstützungshöhe nicht die vorrangige Bedeutung bei der Bestimmung des Anspruchslohnes und der Arbeitsangebotsentscheidung zukommt.

Welches Bild ergibt sich aus den Teilnehmerbefragungen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes? Im Rahmen der theoretischen Analyse müßte durch eine ähnlich hohe Entlohnung und vergleichbare nicht-monetäre Anreize auf dem zweiten Arbeitsmarkt ein geringer Anreiz zum Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt entstehen und folglich die Mobilitätsbereitschaft der Maßnahmeteilnehmer gering sein. Von Klanberg und Prinz wurde in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, daß z.B. durch die Beschäftigungsgesellschaften eine *Verminderung der Faktormobilität* hervorgerufen werden könnte. Die empirischen Befunde über die Mobilität und die Mobilitätsbereitschaft von Maßnahmeteilnehmern sind allerdings ambivalent: Für eine verringerte Mobilität und Mobilitätsbereitschaft sprechen die folgenden Fakten: Eine Befragung von ABM-Teilnehmern im Frühjahr 1993 kommt zu dem Ergebnis, daß ein Großteil der Beschäftigten ihre ABM-Stelle als Substitut für eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt ansieht. Nach dieser Untersuchung halten 35% der Befragten ihre ABM für eine der regulären Erwerbstätigkeit gleichwertige Arbeit, und nur die Hälfte der befragten ABM-Beschäftigten würde für einen festen Arbeitsplatz den Beruf wechseln, 60% von ihnen würden einen längeren Arbeitsweg, 19% eine anspruchslosere Tätigkeit, 12% einen anderen Wohnort und 11% weniger Gehalt in Kauf nehmen.[73] Für eine hohe Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer in den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes spricht jedoch, daß 72% der Befragten ihre ABM sofort verlassen würden, wenn sich ihnen ein fester Arbeitsplatz böte und weitere 22% zumindest darüber nachdenken würden.[74] Andere Untersuchungen sprechen tendenziell ebenfalls eher für eine hohe Mobilitätsbereitschaft: So wird die eigene wirtschaftliche Lage von der Hälfte der in ABS-Gesellschaften Beschäftigten als schlecht oder weniger gut bezeichnet, so daß starke ökonomische Anreize zum Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt vorliegen und immerhin die Hälfte der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung eine neue regelmäßige Beschäftigung suchte und ein Drittel beim Arbeitsamt gemeldet war.[75]

---

[72]Atkinson/Micklewright 1991, S.1721.

[73]Vgl.: Miethe/Brödnow 1993b, S.13 und S.15.

[74]Vgl. zu dieser Untersuchung: Miethe/Brödnow 1993b, S.15 und S.30.

[75]Vgl.: Brinkmann/Hiller/Otto 1994; S.4.

5.2.2 Horizontales Anreizsystem

Das Verhältnis von sozialen und ökonomischen Kräften bei der Bestimmung der Löhne schätzte der spätere Nobelpreisträger John Hicks folgendermaßen ein: "There has always been room for wages to be influenced by non-economic forces - whether by custom, or by any other principle which affects what the parties to the wage-bargain think to be *just* or *right*. Economic forces do effect wages, but only when they are strong enough to overcome these *social* factors."[76] Die Bedeutung der auf dem Arbeitsmarkt wirkenden sozialen Kräfte wird aber von den meisten Autoren in der ökonomischen Analyse eher vernachlässigt. Die Analyse der sozialen Kräfte wurde vor allem von Akerlof[77] vorangetrieben und die Notwendigkeit zur Integration dieser Überlegungen in die ökonomische Analyse im deutschen Sprachraum unter anderem von Rothschild betont.[78] Ebenso wie auf dem regulären Arbeitsmarkt könnten für den zweiten Arbeitsmarkt durch die Berücksichtigung von sozialen Kräften weitere wichtige Erkenntnisse erzielt werden.

Die bisherigen theoretischen und empirischen Arbeiten[79] haben ergeben, daß die von den Individuen angestellten sozialen Vergleichsprozesse eine besonders wichtige soziale Kraft darstellen. Menschen scheinen das psychologische Bedürfnis zu besitzen, sich mit anderen Individuen vergleichen zu wollen, wobei in den Vergleichsprozessen sowohl pekuniäre als auch nicht-pekuniäre Aspekte der Arbeit, die relativen Einkommenspositionen sowie moralische Bewertungen berücksichtigt werden. Theoretisch können diese sozialen Vergleichsprozesse im Rahmen des "Fair-wage-effort"-Modells und des "Gift-Exchange"-Ansatzes analysiert werden.[80]

5.2.2.1 Theoretische Überlegungen

Die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers hängt im Rahmen der beiden Modelle von seiner Arbeitszufriedenheit ab, wobei die Arbeitszufriedenheit wiederum stark davon beeinflußt wird, ob sich der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit "gerecht" behandelt und beurteilt fühlt. Der einzelne Arbeitnehmer wird sich permanent mit anderen Personen vergleichen, und aufgrund dieser Vergleiche werden sich Vorstellungen und Erwartungen über das Verhalten der anderen Personen formen. Zu diesen sich im

[76] Hicks 1955, S.390, Hervorhebungen im Orginal.

[77] Vgl.: Akerlof 1982,1988,1990.

[78] Vgl.: Rothschild 1993.

[79] Vgl. z.B.: Akerlof 1982, 1987, 1990 und Fehr 1994.

[80] Vgl.: Fehr 1994, Fehr/Kirchsteiger/Riedl 1993, Fehr/Kirchsteiger/Riedl 1992a, Fehr/Kirchsteiger/Riedl 1992b, Fehr 1991.

Laufe eines kognitiven Prozesses formenden Vorstellungen gehören auch Vorstellungen über das Verhältnis von Arbeitsanstrengungen und Entlohnung, d.h. Vorstellungen über die Höhe des gerechten Lohnes.[81]

Dieses, dem "Fair-wage-Effort"-Modell und dem "Partial Gift Exchange"-Modell zugrundeliegende Fairnesskonzept, kann sowohl psychologisch als auch soziologisch fundiert werden. Die Gerechtigkeitsvorstellungen der Arbeitnehmer können aus psychologischer Sicht durch die "Equity-Theorie" erhärtet werden, die unter Bezugnahme auf Festingers Theorie der kognitiven Dissonanz[82] Motivationseffekte ungleicher Austauschrelationen beschreibt. Im Rahmen der "Equity"-Theorie bewerten die Individuen in einem Arbeitsverhältnis ihre Inputs und Outcomes und versuchen, ein "gerechtes" Austauschverhältnis anzustreben. Gerechtigkeit liegt im Sinne der "Equity"-Theorie für einen Arbeitnehmer dann vor, wenn die eingebrachten Inputs (wie z.B. Ausbildung und Arbeitseinsatz) und die im Gegenzug erhaltenen Outcomes (wie z.B. Lohnzahlungen, Beförderungen oder auch immaterielle Anerkennungen) in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander stehen. Eine bestimmte Lohnhöhe kann z.B. dann als gerecht akzeptiert werden, wenn die vom Arbeitnehmer erbrachte Leistung gleich entlohnt wird, die wahrgenommene Arbeitsleistung der wahrgenommenen Entlohnung entspricht oder wenn die mit der Beschäftigung verbundenen Kosten zurückerstattet werden.[83] Bei der Bewertung der Inputs und Outcomes gibt es im allgemeinen keine intersubjektiven Maßstäbe; zur Bewertung der eigenen Situation werden von den Arbeitnehmern vielmehr Referenzgrößen herangezogen. Die Wahl der Referenzgröße ist in diesem Zusammenhang von entscheidender Bedeutung, da der Arbeitnehmer sich sowohl an seinen eigenen Erfahrungen als auch an externen Referenzpersonen orientieren kann.

Für das subjektive Gerechtigkeitsempfinden des einzelnen Individuums ist ferner die Art der Arbeitsmotivation entscheidend. Zwei Arten von Motivation sind hierbei zu unterscheiden: die intrinsische Motivation und die extrinsische Motivation.[84] Eine intrinsisch motivierte Person arbeitet, weil ihr die Arbeit Freude bereitet. In diesem Fall fließen in der Regel auch zahlreiche nicht-pekuniäre Elemente der Arbeitsgestaltung positiv in die Bewertung des Outcomes-Inputs-Verhältnisses ein. Ist die Motivation dagegen hauptsächlich durch äußere Anreize gegeben - die Arbeit folglich extrinsisch motiviert - so werden die externen Anreize zur entscheidenden Bewertungsgrundlage. Ein niedriges Lohnniveau verbunden mit einer schlechten Arbeitsatmosphäre führen häufig zu einer niedrigeren Produktivität.

[81]Vgl.: Kubon-Gilke 1990, S.71.

[82]Vgl.: Festinger 1957.

[83]Vgl.: Kubon-Gilke 1990, S.65 und die dort angegebene Literatur.

[84]Vgl.: Deci 1975.

Ungleichgewicht und Dissonanzen entstehen, wenn das eigene Inputs-Outcomes-Verhältnis nicht mit dem der Referenzperson übereinstimmt. Fühlt sich ein Arbeitnehmer ungerecht entlohnt, so wird er versuchen, durch Variation der Inputs oder Outcomes oder Umbewertung seiner Wahrnehmungen wieder eine Gleichgewichtssituation zu erreichen. Da in einem Arbeitsverhältnis die Outcomes vom Arbeitgeber festgelegt werden, kann der Arbeitnehmer folglich nur seine Wahrnehmung ändern oder aber mit der Korrektur seiner eigenen Inputs reagieren. Hierbei ist zu beachten, daß die Wirkungen von Über- und Unterbezahlung asymmetrisch sind:[85] Bei einem zu hohen Lohn besteht erfahrungsgemäß eher die Neigung, die eigene Arbeitsleistung besser zu bewerten, während bei einer Unterbezahlung eher die eigene Leistung reduziert wird. Eine Verringerung der Arbeitsleistung kann durch eine Verschlechterung der Arbeitsqualität, einer Verkürzung der Arbeitszeit oder einer Verringerung des Arbeitstempos erreicht werden.

Soziale Kräfte können noch bedeutender werden, wenn von der isolierten Betrachtung des Verhaltens einzelner Arbeitnehmer abgewichen wird und gruppendynamische Prozesse und soziologische Erkenntnisse in die Analyse integriert werden. In Unternehmen und Institutionen führen nämlich die wechselseitigen Beziehugen der einzelnen Individuen häufig zur Bildung von Gruppen und innerhalb dieser zur Bildung von eingespielten Verhaltensweisen und Normen.[86] Die Bedeutung dieser Normen äußert sich nun darin, daß die Arbeitsanstrengung nicht mehr nur individuell bestimmt wird, sondern auch von den Anforderungen der Gruppe, der ein Individuum angehört.[87]

Die Gruppennormen müssen allerdings nicht mit den gesetzlichen oder arbeitsvertraglichen Mindeststandards übereinstimmen, sondern können auch höher liegen, wenn z.B. die Mitarbeiter untereinander und dem Unternehmen gegenüber freundschaftliche Bindungen entwickeln. Akerlof bezeichnet die die Mindestanforderungen übersteigende Leistung der Arbeitnehmer als ein "Geschenk" an die Unternehmen. Sollten die Arbeitnehmer allerdings eine höhere als die vereinbarte Leistung erbringen, so erwarten sie im Sinne einer Proportionalität des Austausches von Geschenken auch von der Unternehmung eine Gegenleistung, wobei das erwartete "Gegengeschenk" der Unternehmung z.B. eine "faire" Entlohnung und eine "gerechte" Setzung der Mindeststandards der Arbeit sein könnte. Dieses Verhalten kann z.B. durch Homans Gesetz "ausgleichender Gerechtigkeit" soziologisch begründet werden. Sollte gegen dieses Gesetz verstoßen werden, reagiert die betroffene Person mit Ärger und versucht die Ur-

---

[85]Vgl.: Kubon-Gilke 1990, S.78.

[86]Vgl.: Akerlof 1982 und 1984.

[87]Vgl.: Schlicht 1981a, S.125ff. und 1981b, S.337ff..

sache der Ungerechtigkeit zu korrigieren.[88] Dieser "Geschenkeaustausch" kann positiv auf das Arbeitsklima, die Arbeitsleistung und die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter wirken, funktioniert aber nur, solange ein ausgeglichenes Leistungsverhältnis besteht und die herausgebildeten Fairness- und Gerechtigkeitsnormen eingehalten werden. Auf theoretischer Ebene ergibt sich folglich, daß Vorstellungen vom gerechten Lohn, d.h. die Bildung eines verhaltensrelevanten, fairen Referenzeinkommens, wichtige Determinanten der Arbeitsleistung eines Mitarbeiters darstellen können und sich, wie eine Reihe von Arbeiten zeigten, ohne größere Schwierigkeiten in die ökonomische Entscheidungstheorie einbauen lassen.[89] Diese Überlegungen könnten nun nicht nur für den regulären Arbeitsmarkt relevant sein, sondern auch für den zweiten Arbeitsmarkt. Auch bei den einzelnen Arbeitnehmern im zweiten Arbeitsmarkt wird sich ein solcher als fair empfundener Referenzlohn bilden, der Einfluß auf die Arbeitsmotivation, -intensität und -leistung besitzen wird. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang wie sich bei den Maßnahmeteilnehmern dieses verhaltensrelevante Referenzeinkommen bildet und welche Höhe es besitzt.

Da es sich bei der Bildung eines verhaltensrelevanten Referenzeinkommens um einen kognitiven Vorgang handelt, spielen Wahrnehmungsprozesse eine bedeutende Rolle. Wahrnehmungen sind im allgemeinen kontextabhängig, so daß auch das Umfeld, in dem diese Wahrnehmungsprozesse ablaufen, bei der Analyse berücksichtigt werden sollte. Mit Bezug auf den zweiten Arbeitsmarkt scheint insbesondere die Art des Zugangs zu der entsprechenden Maßnahme, die ablaufenden Wahrnehmungsprozesse am gravierensten zu beeinflussen. Je nachdem, ob der Arbeitnehmer freiwillig oder unfreiwillig in die Maßnahme eingetreten ist, wird die Beurteilung der eigenen Situation eher unter einem positiven oder negativen Blickwinkel vorgenommen. Um eine generell positivere Sichtweise der Maßnahme zu gewährleisten, ist deshalb unter Berücksichtigung dieser Argumentationskette für einen freiwilligen Zugang zu plädieren.

Für die Beurteilung der eigenen Situation auf dem zweiten Arbeitsmarkt ist allerdings nicht nur das Umfeld der Wahrnehmung wichtig, sondern auch die Wahl des Referenzbildes bzw. der -gruppen. Für den einzelnen Maßnahmeteilnehmer bietet sich als Referenzgröße zunächst die bisherige eigene berufliche Erfahrung an. Das Inputs-Outcomes-Verhältnis der Arbeit auf dem zweiten Arbeitsmarkt wird in diesem Fall mit dem Inputs-Outcomes-Verhältnis der früheren Arbeit verglichen. Sollte der Maßnahmeteilnehmer seiner Vorbildung entsprechend eingesetzt werden und auch die vom Arbeitnehmer geforderte Leistung nur unwesentlich unter der bisherigen Tätigkeit liegen,

[88] Vgl.: Homans 1968, S.195. Auch Blau verwendet in seiner soziologischen Theorie die These, daß der Gewinn für beide Tauschpartner sich entsprechen müsse, damit eine Transaktion als gerecht empfunden werde. Vgl.: Blau 1955.

[89] Vgl. hierzu die Arbeiten von: Fehr 1991 und Fehr/Kirchsteiger 1994.

werden bei stark abgesenkten Löhnen bei den einzelnen Arbeitnehmern Ungleichgewichte und somit Dissonanzen entstehen. Bei einer niedrigen Entlohnung dürften diese Dissonanzen sich auch beim Vergleich mit einem gleich qualifizierten auf dem ersten Arbeitsmarkt Beschäftigten oder Arbeitslosen einstellen. Beim Vergleich mit der Referenzperson auf dem ersten Arbeitsmarkt werden die Inputs von dem Maßnahmeträger höchst wahrscheinlich ähnlich gewertet werden, jedoch eine hohe Diskrepanz bei den Outcomes festgestellt werden. Vergleicht sich jedoch der Maßnahmeteilnehmer mit einem Arbeitslosen, wird die Ungleichgewichtssituation bei einer Entlohnung in der Nähe der Arbeitslosenunterstützung primär durch die unterschiedlichen Inputs hervorgerufen. Je größer diese Ungleichgewichte sind, desto größer wird der Druck sein, wieder ein gerechtes Austauschverhältnis herzustellen.

Zur Reduktion des Mißverhältnisses zwischen Inputs und Outcomes kann der Maßnahmeteilnehmer dann entweder seine Wahrnehmung ("Arbeit auf dem zweiten Arbeitsmarkt ist anders zu bewerten als Arbeit auf dem ersten") ändern oder seine Inputs variieren, da die Outcomes ihm zumeist durch das Arbeitsverhältnis vorgegeben werden. Da eine Umbewertung eher bei einem zu hohen Lohn, nicht aber bei einem zu niedrigen Lohn vorgenommen wird, wird der Arbeitnehmer auf dem zweiten Arbeitsmarkt seine Leistung reduzieren. Für den Träger der Maßnahme kann es daher sinnvoll sein, die Löhne im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt nicht zu stark zu senken, da andernfalls die im zweiten Arbeitsmarkt beschäftigten Arbeitnehmer mit einer Reduktion ihres Arbeitseinsatzes reagieren könnten, die Lernbereitschaft der Teilnehmer generell geringer sein wird und unter Umständen die Motivation sinkt, an den Maßnahmen aktiv teilzunehmen. Die intendierten reintegrativen Wirkungen der Programme werden durch eine zu starke Absenkung der Löhne unter diesen Bedingungen möglicherweise in Frage gestellt.

Nachdem die theoretischen Begründungen für die Bedeutung sozialer Kräfte und der Bildung eines verhaltensrelevanten Referenzlohnes dargestellt und auf den zweiten Arbeitsmarkt übertragen wurden, stellt sich die Frage, ob empirische Belege für die dargestellten theoretischen Überlegungen angeführt werden und ob sich bei den bisherigen Maßnahmen eventuell Hinweise auf die dargestellten theoretischen Effekte finden lassen.

5.2.2.2 Empirische Bedeutung des horizontalen Anreizsystems

Daß die beschriebenen Effekte auch in der Realität auftreten, ist in einer Reihe von experimentellen und empirischen Studien[90] bestätigt worden. Besonders deutlich zeigt

[90]Vgl. z.B.: Fehr 1994, S.48; Kubon-Gilke 1990, S.75ff. und Greenberg/Levental 1976.

ein Experiment von Schmitt und Marwell[91], daß selbst monetäre Nachteile in Kauf genommen werden, um als ungerecht empfundene Transaktionen zu vermeiden. In ihrem Experiment wurden zwei Personen vor die Wahl gestellt, ein Problem gemeinsam oder einzeln zu bearbeiten, wobei die Entlohnung bei kooperativer Lösung deutlich höher lag. Wurde den beteiligten Personen eine Gleichverteilung der Entlohnung zugesagt, so entschieden sich fast alle Individuen dafür, die Aufgabe gemeinsam zu lösen. Wurde dagegen der Lohn im Kooperationsfall ungleich verteilt, so entschieden sich immerhin 40% der Versuchspersonen dafür, allein zu arbeiten, obwohl der Lohn bei individueller Lösung unter dem kleineren der beiden Kooperationslöhne lag. Daß Ungerechtigkeiten in der Entlohnung, wie in der "Equity"-Theorie vorausgesagt, tatsächlich zu Unbehagen führen, wurde beispielsweise durch Experimente von Pritchard, Dunette und Jorgensen[92] bestätigt. Für dieses Experiment wurden 253 Personen für eine Woche lang als Büroangestellte eingestellt und bekamen einen gewissen Stundenlohn. Nachdem die Versuchspersonen zu arbeiten begonnen hatten, wurde jeweils einem Teil von ihnen gesagt, daß sie "gerecht"entlohnt würden bzw. über- oder unterbezahlt seien. Das Ergebnis der abschließenden Befragung der Versuchspersonen war, daß sowohl die angeblich überbezahlten als auch die angeblich unterbezahlten Angestellten eine geringere Arbeitszufriedenheit besaßen als die Arbeitnehmer, die vermeintlicherweise gerecht entlohnt worden waren. Neben diesen Studien können auch die Studien von Lord und Hohenfeld, Adams und Jacobsen, Andrews sowie Lawler und o'Gara zur empirischen Fundierung der "Equity"-Theorie herangezogen werden.[93]

In eher auf den arbeitsmarktpolitischen Kontext ausgerichteten neueren Untersuchungen von Fehr, Kirchsteiger und Riedel sowie Fehr, Gächter und Kirchsteiger wurden darüberhinaus mehrere kontrollierte, mit realen finanziellen Anreizen versehene Experimente durchgeführt, die so angelegt waren, daß der Zusammenhang zwischen der in den Experimenten geleisteten Arbeit und den für diese Arbeiten gezahlten Löhnen direkt beobachtet werden konnte.[94] Darüber hinaus wurde die Versuchsperson, die die Rolle des Arbeitgebers inne hatte, in eine extreme Konkurrenzsituation gestellt, so daß aufgrund des experimentellen Aufbaus es folglich zu einem markträumenden Gleichgewicht hätte kommen müssen.[95] Die Ergebnisse dieser Analysen sprechen eindeutig für die Wirksamkeit sozialer Vergleichsprozesse im experimentellen Kontext. Es wurde nicht nur gezeigt, daß es in diesen Versuchen einen signifikanten positiven Zusammen-

[91]Vgl.: Schmidt/Marwell 1972.

[92]Vgl.: Pritchard/Dunnette/Jorgenson 1972 und Arkes/Garske 1982, S.301ff..

[93]Vgl.: Kubon-Gilke 1990, S.78; Andrews 1967 und Lawler/O'Gara 1967.

[94]Vgl.: Fehr 1994, Fehr/Gächter/Kirchsteiger 1993a und b; Fehr/Kirchsteiger/Riedel 1992a und b.

[95]Vgl.: Smith 1982.

hang zwischen den gezahlten Löhnen und der geleisteten Arbeit gibt, sondern auch, daß sich auf Märkten, in denen soziale Vergleichsprozesse zugelassen werden, die Differenz zwischen tatsächlich gezahlten und markträumenden Löhnen im Zeitablauf nicht verringert.[96]

Detaillierte experimentelle oder empirische Studien über die Wirkungen von Gerechtigkeitsnormen und sozialen Vergleichsprozessen im Bereich des zweiten Arbeitsmarktes existieren zwar noch nicht, jedoch können trotz einiger Bedenken Hinweise auf die Gültigkeit dieser Mechanismen gefunden werden: So wird z.B. der Erhalt individueller Qualifikationen bei der Mehraufwandsvariante deutlich negativer gesehen als bei der Entgeltvariante. Vermittlungen in ein reguläres Arbeitsverhältnis sind bei Maßnahmen der Entgeltvariante ebenfalls deutlich höher als bei der Mehraufwandvariante. Eine mögliche Erklärung für diese empirischen Fakten könnte, neben anderen Faktoren, die Entlohnung und die Vorstellungen der Maßnahmeteilnehmer über ein gerechtes Referenzeinkommen sein, da bei der Mehraufwandsvariante die Maßnahmeteilnehmer aufgrund des Unterschreitens dieses Referenzeinkommens mit einer Verringerung ihres Arbeitseinsatzes reagieren könnten. Um jedoch eindeutigere Aussagen machen zu können, wären weitere experimentelle Untersuchungen über die Abhängigkeit der Arbeitsmotivation und der Wiedereingliederungsrate von der Entlohnung im zweiten Arbeitsmarkt erforderlich.

5.2.2.3 Zwischenfazit

In Verbindung mit dem zweiten Arbeitsmarkt entstehen, wie die theoretische und empirische Analyse ergeben haben, zwei Arten von Anreizproblemen: Das vertikale Anreizproblem, in dem die Wirkungen des zweiten Arbeitsmarktes auf die Mobilität zwischen dem erstem und zweitem Arbeitsmarkt thematisiert werden und das horizontale Anreizproblem, bei dem sich mit den Anreizeffekten innerhalb des zweiten Arbeitsmarktes, den sozialen Vergleichsprozessen und den Motivationswirkungen der Entlohnungshöhe des zweiten Arbeitsmarktes auseinandergesetzt wird. Diese beiden Wirkungsketten stehen sich in bezug auf die im zweiten Arbeitsmarkt zu zahlende Lohnhöhe diametral gegenüber. Das vertikale Anreizproblem ist umso geringer, je niedriger die Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt im Vergleich zum ersten ist, da ein hoher Lohnabstand einen hohen Anreiz zum Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt besitzt. Das horizontale Anreizproblem ist hingegen umso geringer, je höher die Entlohnung ist. Mit einer im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt relativ hohen Entlohnung sind positive Motivationswirkungen verbunden, die zu einer höheren Leistungs- und Lernbereitschaft führen können. Es besteht folglich ein Trade-off zwischen diesen beiden Mechanismen, da

[96] Vgl.: Fehr 1994, S.47ff..

der Lohnsatz auf dem zweiten Arbeitsmarkt mehrere Funktionen besitzt (Multifunktionalität des Lohnes). Da dieser Trade-off systemimmanent ist, folglich auch nicht beseitigt werden kann, kann als wirtschaftspolitische Schlußfolgerung gezogen werden, daß die Löhne des zweiten Arbeitsmarktes einerseits *hinreichend* von den Löhnen des ersten Arbeitsmarktes abzusetzen sind, um den Anreiz zum Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt aufrecht zu erhalten, andererseits aber auch nicht zu weit gesenkt werden sollten, um das horizontale Anreizproblem nicht zu groß werden zu lassen.

Über die hinreichende Höhe der Absenkung kann allerdings keine wissenschaftlich fundierte Aussage gemacht werden. Es scheint jedoch so zu sein, daß eine Absenkung auf das Niveau der Arbeitslosenunterstützung zur Aufrechterhaltung des Anreizes zum Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt nicht notwendig ist.

5.3 Direkte Auswirkungen auf den Lohnfindungsprozeß

Einen weiteren Problembereich des zweiten Arbeitsmarktes bilden die direkten Wirkungen dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments auf den *Lohnfindungsprozeß*. In Abschnitt 5.2.1 wurden schon die *indirekten* Wirkungen des zweiten Arbeitsmarktes auf die lohnbestimmte Reallohnfunktion durch eine Beeinflussung des Arbeitsangebots diskutiert. In diesem Abschnitt wird sich mit der direkten Beeinflussung der lohnbestimmten Reallohnfunktion durch das Maßnahmeinstrument "zweiter Arbeitsmarkt" auseinandergesetzt.

Es soll hierbei der Frage nachgegangen werden, ob der Lohnfindungsprozeß durch den zweiten Arbeitsmarkt - wie von den Kritikern des zweiten Arbeitsmarktes, Arbeitgebern, aber auch von den Gewerkschaften behauptet - gestört wird.[97] Neben den Substitutions- und Verdrängungseffekten (Vgl.: Kapitel 5.4.1.1)[98] wird nämlich in der öffentlichen Diskussion immer wieder auf die Beeinflussung des Lohnfindungsprozesses hingewiesen: Ein zweiter Arbeitsmarkt könnte nach dieser Argumentation Auswirkungen auf die Lohn-Preis-Entwicklung haben, da durch den subsidären Charakter des zweiten Arbeitsmarktes die Tarifparteien (und nach Meinung der Arbeitgeber insbesondere die Gewerkschaften) von den Konsequenzen ihrer Lohnpolitik auf das Beschäftigungsniveau (zumindest teilweise) entbunden werden, weil der Staat durch den zweiten

[97] Vgl.: Sperling 1994, S.401 und Watrin 1991, S.389.

[98] Vgl. auch: Schellhaaß/Schubert 1992, S.372ff..

Arbeitsmarkt eine Art Beschäftigungsgarantie abgibt.[99] Wird durch den zweiten Arbeitsmarkt die Arbeitslosigkeit deutlich vermindert, so verbessert sich nämlich bei den Tarifverhandlungen die Verhandlungsposition der Gewerkschaften. Dadurch könnte es zu höheren Lohnsteigerungen kommen, die je nach Marktlage von den Unternehmen auf die Preise umgewälzt werden könnten. Falls die Gewerkschaften solche Preissteigerungen in ihren Lohnforderungen antizipieren, kann es zu einer *Lohn-Preis-Spirale* und langfristig zu einer Reduktion der Beschäftigung im privaten Sektor kommen.

Demgegenüber argumentieren die Gewerkschaften, daß durch einen temporären Ersatzarbeitsmarkt die Arbeitsbedingungen auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgehöhlt werden könnten.[100] Hierbei befürchten die Gewerkschaften, daß die geltenden tariflich vereinbarten Löhne, Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte durch den zweiten Arbeitsmarkt umgangen werden könnten und generell die Gefahr des Lohndumpings besteht. Die kurzen Förderungsdauern im zweiten Arbeitsmarkt könnten darüber hinaus der Verbreitung von befristeten Arbeitsverhältnissen Vorschub leisten. Durch die Absenkung tarifvertraglicher Regelungen könnte der zweite Arbeitsmarkt zu einem "zweitklassigen" Arbeitsmarkt für alle Personen werden, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keinen Arbeitsplatz mehr finden, so daß der zweite Arbeitsmarkt zu einer stärkeren Polarisierung und Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen würde. Aufgrund dieser Entwicklung und wegen der stärkeren Konkurrenz von Seiten der Beschäftigungslosen, fürchten die Gewerkschaften, daß sich ihre Verhandlungsposition verschlechtert, wenn tarifliche Standards nicht eingehalten werden.

Diesen Argumenten soll im folgenden nachgegangen werden, wobei zunächst die Auswirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes auf die lohnbestimmte Reallohnfunktion sowohl im gewerkschaftstheoretischen als auch im effizienzlohntheoretischen Kontext erörtert werden, um anschließend auf die empirische Relevanz dieser Argumentationskette und die wirtschaftspolitischen Konsequenzen einzugehen.

5.3.1 Theoretische Analyse

In dem in Kapitel 4 dargestellten Analyserahmen wurde die lohnbestimmte Reallohnfunktion hergeleitet und verschiedene Erklärungsmöglichkeiten zur wirtschaftstheoretischen Fundierung ihres Verlaufs gegeben. In den folgenden Abschnitten wird auf diese Ergebnisse zurückgegriffen werden und das Instrumentarium des zweiten Arbeitsmarktes in den Analyserahmen integriert. Wie sich im Verlauf der Arbeit zeigte, sind dabei zwei Faktoren des zweiten Arbeitsmarktes von Bedeutung:

---

[99] Vgl.: Sperling 1994, S.401.

[100] Vgl.: DGB 1993, S.1ff.; WSI 1993, S.1ff.; IG Metall 1993, S.1ff. und ÖTV 1993, S.1ff..

- die Höhe der Entlohnung (w_{ZAM}) und
- der Umfang des zweiten Arbeitsmarktes (ϕ)

Der Koeffizient ϕ liegt dabei zwischen null und eins und gibt den Anteil der Arbeitslosen an, die sich in einer der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes befinden. Bei $\phi = 1$ befinden sich alle Arbeitslosen in einer Maßnahme des zweiten Arbeitsmarktes; bei $\phi = 0$ ist keiner der Arbeitslosen in einer Maßnahme beschäftigt.

5.3.1.1 Monopol- und Bargainingmodell der Gewerkschaft

Sowohl im gewerkschaftlichen Monopolmodell als auch im "Right-to-Manage"-Modell der Gewerkschaften spielt der Reservationslohn bei der Bestimmung der Lage der lohnbestimmten Reallohnfunktion eine wichtige Rolle, wobei der Reservationslohn von der Höhe der Unterstützungsleistung (b) und dem erzielbaren Lohnsatz außerhalb der Branche (w^*) abhängt. Beim zweiten Arbeitsmarkt wird ein Teil der Arbeitslosen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen beschäftigt. Der zweite Arbeitsmarkt kann in dem in dieser Arbeit benutzten Modellrahmen berücksichtigt werden, indem das Einkommen im Falle von Arbeitslosigkeit nicht nur von der Höhe der Unterstützungsleistung (b), sondern auch vom Umfang des zweiten Arbeitsmarktes (ϕ) und der Höhe der Entlohnung (w_{ZAM}) abhängt. Dies hat Auswirkungen auf die Höhe des Reservationslohnes, da für einen gewissen Prozentsatz der Arbeitslosen nun der zweite Arbeitsmarkt eine Chance ist ein Arbeitseinkommen zu erwerben. Das durch Gleichung 4.12 beschriebene Referenzeinkommen im Falle von Arbeitslosigkeit ändert sich zu:[101]

$$z = (1 - U)w^* + (1 - \phi)Ub + \phi U w_{ZAM}. \tag{5.9}$$

Der Reservationslohn wird, wie aus Gleichung 5.9 hervorgeht, also als gewichteter Durchschnitt des Lohnes außerhalb einer bestimmten Branche (w^*), der Unterstützungsleistung (b) und der Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarktes (w_{ZAM}) gebildet. Ceteris paribus wird der Reservationslohn ansteigen, wenn der Lohn des zweiten Arbeitsmarktes über dem Niveau der Unterstützungsleistung liegt. Je höher die Differenz zwischen dem Lohnsatz auf dem zweiten Arbeitsmarkt und der Unterstützungsleistung wird, desto stärker wird der Reservationslohn unter sonst gleichen Bedingungen ansteigen. Ähnliches gilt für die Größe des zweiten Arbeitsmarktes: Der Anteil der Personen, die in Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes integriert werden, wird normalerweise durch politische Meinungsbildung exogen bestimmt. Eine Erhöhung des Anteils der

[101]Hierbei wird ebenfalls unterstellt, daß von der Arbeit auf dem zweiten Arbeitsmarkt kein Arbeitsleid ausgeht. Eine Integration des Arbeitsleides wäre allerdings ohne Probleme möglich, in dem in Gleichung 5.9 die von der Arbeitsanstrengung ausgehende Nutzenreduktion berücksichtigt wird.

Personen, die in Maßnahmen gefördert werden, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitslosen führt bei positiver Abweichung des Lohnsatzes von den Unterstützungsleistungen zu einem Ansteigen des Reservationslohnes. Bei gleicher Höhe von Unterstützungsleistung und Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt ändert sich im Vergleich zur Ausgangsgleichung (Vgl.: Gleichung 4.12) nichts. Der Reservationslohn wird in diesem Fall konstant bleiben. Sollte der Lohnsatz auf dem zweiten Arbeitsmarkt jedoch unterhalb des Niveaus der Arbeitslosenunterstützung liegen, wird der Reservationslohn sinken.

Von den drei soeben betrachteten Fällen dürfte der erste Fall in der Realität der Bedeutendste sein, da normalerweise das Entlohnungsniveau auf dem zweiten Arbeitsmarkt über dem Niveau der Lohnersatzleistungen liegt. In der Realität dürfte daher der zweite Arbeitsmarkt tendenziell zu einem Anstieg des Reservationslohnes führen. Der Anstieg des Reservationslohnes wirkt sich auch auf die lohnbestimmte Reallohnfunktion aus.

Im einfachsten Modell zur Fundierung der lohnbestimmten Reallohnfunktion - dem gewerkschaftlichen Monopolmodell - versucht die Gewerkschaft, den Nutzen ihrer Mitglieder zu maximieren (Vgl. Kapitel 4.2.3.1 und insbesondere Gleichung 4.12). Bei diesem Maximierungskalkül der Gewerkschaften ergibt sich unter Beachtung von Gleichung 5.9 die folgende lohnbestimmte Reallohnfunktion:[102]

$$w = \frac{U}{U - \frac{1}{\eta}} \left((1 - \phi)b + \phi w_{ZAM}\right). \tag{5.10}$$

Wie aus Gleichung 5.10 hervorgeht, hängt die lohnbestimmte Reallohnfunktion von der Höhe der Elastizität der Arbeitsnachfrage (η), der Unterstützungsleistung (b), der Höhe des Lohnsatzes auf dem zweiten Arbeitsmarkt (w_{ZAM}) und dem Umfang des zweiten Arbeitsmarktes (ϕ) ab. Im realistischen Fall, daß die Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt höher als die Unterstützungsleistung ist, wird sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach links verschieben. Diese Verschiebung wird um so größer sein, je größer die Differenz der Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt und der Höhe der Arbeitslosenunterstützung ist. Das Resultat dieser Linksverschiebung der lohnbestimmten Reallohnfunktion wird sein, daß sich unter sonst gleichen Bedingungen eine höhere Arbeitslosigkeit einstellt. Sollten die Höhe der Entlohnung und das Niveau der Unterstützungsleistung gleich sein, so wird sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion nicht verändern. Ist die Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt niedriger als die Lohnunterstützungsleistung, so wird sich sogar eine Rechtsverschiebung der lohnbestimmten Reallohnfunktion ergeben.

---

[102] Vgl. hierzu die Herleitung der lohnbestimmte Reallohnfunktion in Kapitel 4.2.3.1.

Im "Right-to-Manage"-Modell der Gewerkschaften ergibt sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion zu:

$$w = \frac{z}{1 - \frac{i_u}{i_G}\left(\frac{\epsilon}{\epsilon-1}\frac{1}{\mu} - 1\right)}. \tag{5.11}$$

Einsetzen von Gleichung 5.9 in Gleichung 5.11 ergibt:

$$w = \frac{(1-\phi)b + \phi w_{ZAM}}{1 - \frac{i_u}{i_G U}\left(\frac{\epsilon}{\epsilon-1}\frac{1}{\mu} - 1\right)}. \tag{5.12}$$

Wie aus Gleichung 5.12 ersichtlich, ergeben sich auch für das "Right-to-Manage"-Modell der Lohnfindung die zuvor für das Monopolmodell der Gewerkschaft beschriebenen Wirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes.

Die in der öffentlichen Diskussion zu findende Kritik an den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes scheint daher durch die bisherige Analyse bestätigt zu werden. Im Rahmen des theoretischen Modells entbindet der zweite Arbeitsmarkt die Gewerkschaften zumindest teilweise von ihrer Verantwortung für das Lohnniveau.[103] Durch den zweiten Arbeitsmarkt entsteht folglich unter Umständen ein "moral hazard"-Problem dergestalt, daß die Verantwortung der Tarifparteien für das Beschäftigungsniveau geringer wird und eher eine insider-freundliche Politik betrieben werden kann.[104] Es entsteht folglich ein Zielkonflikt zwischen der staatlichen Beschäftigungspolitik und einer am Niveau der Arbeitslosigkeit orientierten Reallohnzurückhaltung[105], der scheinbar nur dann vernachlässigbar ist, wenn eine feinkörnige Zielgruppenorientierung betrieben wird.[106]

5.3.1.2 Effizienzlohntheorie

In den Gewerkschaftstheorien wird sich bei der ökonomischen Analyse nur auf das Verhalten der Arbeitnehmer konzentriert. In Abschnitt 4.2.3.2 wurde jedoch argumentiert, daß auch der Arbeitgeberseite bei der Bestimmung des Lohnsatzes eine zentrale Bedeutung zukommen kann. Die sich an diesen Gedankengang anschließende Frage lautet, ob es auch im Rahmen der Effizienzlohntheorie[107] zu einer Beeinflussung des Lohnfindungsprozesses durch einen zweiten Arbeitsmarkt kommen kann.

---

[103]Vgl.: Siebert 1992a, S.128ff. und 1992b, S.17ff..

[104]Vgl.: Klös 1994, S.37 und Sperling 1994, S.401.

[105]Calmfors/Nymoen 1990, S.416.

[106]OECD 1993, S.68.

[107]Vgl.: Schettkat 1993a, S.272f.; Erke 1993, S.28ff.; Weiss 1991, S.1ff.; Sesselmeier/Blauermel 1990, S.97ff. und Yellen 1984, S.200.

In Kapitel 4.2.3.2 wurde gezeigt, daß sich im *Fluktuationskostenmodell* der Effizienzlohntheorie die Reallohnfunktion folgendermaßen beschreiben läßt (Vgl.: Gleichung 4.29):[108]

$$w = \frac{W}{P} = \frac{U}{U - (1 - \frac{1}{\gamma})} b. \tag{5.13}$$

Durch Integration des zweiten Arbeitsmarktes ergibt sich aus Gleichung 5.13 die folgende lohnbestimmte Reallohnfunktion zu:

$$w = \frac{W}{P} = \frac{U}{U - (1 - \frac{1}{\gamma})} \left((1 - \phi)b + \phi w_{ZAM}\right). \tag{5.14}$$

Wie aus Gleichung 5.14 hervorgeht, verschiebt sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach links, wenn der Lohn des zweiten Arbeitsmarktes (w_{ZAM}) über dem Niveau der Unterstützungsleistung liegt. Liegt der Lohnsatz auf dem zweiten Arbeitsmarkt unter der Arbeitslosenunterstützung, verschiebt sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach rechts. Bei Gleichheit des Lohnsatzes auf dem zweiten Arbeitsmarkt und der Arbeitslosenunterstützung ändert sich an der Lage der Reallohnfunktion nichts.

Auch im Rahmen des "Shirking"-Modells ergibt sich dieser Zusammenhang: Die sogenannte "No-shirking-Condition" konnte geschrieben werden als (Vgl.: Kapitel 4.35):

$$w_{NSC} = w \geq rV_U + (r + k + m)\frac{e}{m}. \tag{5.15}$$

Durch Integration des zweiten Arbeitsmarktes ergibt sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion zu (Vgl. hierzu auch Gleichung: 4.39):

$$w \geq (1 - \phi)b + \phi w_{ZAM} + e + \left(\frac{e}{m}\right)\left(\frac{k}{U} + r\right) = w_{NSC}. \tag{5.16}$$

.

Bei einer hohen (niedrigen) Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt wird folglich der Nutzen der Arbeitslosigkeit (V_U) angehoben (reduziert), so daß sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion auch im "Shirking"-Modell der Effizienzlohntheorie nach links (rechts) verschiebt. Im Rahmen der Effizienzlohnüberlegungen erhält man folglich ein ähnliches Ergebnis wie in den Gewerkschaftstheorien.

Das Interessante an diesem Ergebnis ist, daß es zu den problematischen Wirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes auch dann kommen kann, wenn die Gewerkschaften keinen starken Einfluß auf die Lohnbildung in einer Volkswirtschaft haben. Arbeitslosigkeit hat in einer Volkswirtschaft eine gewisse Funktion: Sie soll die Arbeitgeber

[108]Vgl.: Carlin/Soskice 1990, S.404.

und Arbeitnehmerseite sanktionieren und dafür sorgen, daß ihre Entscheidungen mit den ökonomischen Realitäten übereinstimmen. Eine Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch einen zweiten Arbeitsmarkt ist unter diesen Umständen nur möglich, wenn die ökonomische Funktion der Arbeitslosigkeit aufrecht erhalten bleibt. Sollte dies jedoch nicht der Fall sein, führt eine Bekämpfung der Arbeitslosigkeit langfristig zu steigender Arbeitslosigkeit und könnte daher kontraproduktiv wirken.

5.3.2 Empirische Relevanz

So eindeutig die theoretischen Ergebnisse bezüglich dieses Problemkreises sind, so stellt sich doch die Frage, ob die hier vorgestellten Überlegungen in der Realität besonders wichtig sind oder nicht. Zur Beurteilung dieser Frage bietet sich ein Blick auf die *Höhe der Entlohnung* und den *quantitativen Umfang* des zweiten Arbeitsmarktes an.

Obgleich bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Westdeutschland bis vor kurzem üblicherweise Tariflohn gezahlt wurde, sind schon seit Anfang der achtziger Jahre tarifkonforme Lohndifferenzierungen in diesen Maßnahmen üblich. In höheren Gehaltsgruppen wurden ABM häufig nur auf Teilzeitbasis in Höhe von 80% gefördert und in dem arbeitsmarktpolitischen Sofortprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen, einer Kombination aus Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, wurde den Maßnahmeteilnehmern etwa 85% des Vollzeit-Nettolohnes gezahlt.[109] Darüber hinaus ist zu erwähnen, daß von einigen westdeutschen Beschäftigungsgesellschaften Haustarife abgeschlossen wurden, in denen beispielsweise die Eingruppierungsregelungen teilweise geändert wurden und auf die im öffentlichen Dienst gezahlten Alterszuschläge verzichtet wurde. Die Entlohnung von ABM-Beschäftigten ist folglich niedriger als die vergleichbarer regulär Beschäftigter, wobei die Einkommensdifferenz schon vor der Einführung des §249h AFG im Jahre 1992 bei etwa 20% lag. Betrachtet man die Höhe der Entlohnung von ABM in Ostdeutschland, so stellt man fest, daß nach Spitznagel die Bruttolöhne 1992 in den einzelnen Wirtschaftszweigen im Schnitt um 16% über der Entlohnung für ABM lagen.[110] Im §249h AFG wird die Förderung durch die BA an die Auflage gebunden, daß die gezahlten Entgelte "angemessen niedriger"[111] als die sonst gültigen Tarifverträge sind oder die Arbeitszeit auf 80% der Vollzeitarbeit begrenzt wird. Ein Lohnabschlag von 10% wird dabei als angemessen angesehen.[112] Generell ist damit ein Lohnabstand zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt gewahrt.

[109] Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.55.

[110] Vgl.: Spitznagel 1992a, S.285.

[111] Vgl.: §249h AFG Abs.4.

[112] Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.55.

Wird der quantitative Umfang des zweiten Arbeitsmarktes betrachtet, so stellt man fest, daß in den achtziger Jahren der zweite Arbeitsmarkt in Westdeutschland eine Größenordnung von unter 1% des gesamten Arbeitsmarktes hatte. Die These der Lohn-Preis-Spirale durch den zweiten Arbeitsmarkt ist daher allein aufgrund der Größenordnung des zweiten Arbeitsmarktes fraglich und wohl eher von theoretischem Interesse. In Anbetracht der Größenordnung und der Entlohnungshöhe des zweiten Arbeitsmarktes darf für Westdeutschland bezweifelt werden, daß die theoretischen Ergebnisse besondere empirische Relevanz haben. In Ostdeutschland hat der zweite Arbeitsmarkt jedoch eine signifikante Größenordnung erreicht, so daß die hier aufgezeigten theoretischen Effekte durchaus eine reale Bedeutung haben. In Ostdeutschland erreichte der Anteil von ABM-Beschäftigten gemessen an dem gesamten Arbeitskräfteangebot zeitweise bis zu 5% (1992), so daß der zweite Arbeitsmarkt in Ostdeutschland tendenziell eher einen Einfluß auf den Lohnfindungsprozeß hatte und hat.

Sowohl die Höhe der Entlohnung als auch der Umfang der Maßnahmen sind für den direkten Einfluß des zweiten Arbeitsmarktes auf den Lohnfindungsprozeß von entscheidender Bedeutung. Um die ökonomische Funktion der Arbeitslosigkeit aufrecht zu erhalten und dafür zu sorgen, daß der zweite Arbeitsmarkt nicht zu Dysfunktionalitäten führt, ist im Rahmen dieser Argumentationskette für eine deutliche Absenkung des Lohnniveaus im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt zu plädieren. Die direkten Auswirkungen des zweiten Arbeitsmarktes bilden daher bei der institutionellen Ausgestaltung des zweiten Arbeitsmarktes für die Lohnhöhe des zweiten Arbeitsmarktes Restriktionen.

5.4 Allokationsaspekte des zweiten Arbeitsmarktes

In der Diskussion um den zweiten Arbeitsmarkt spielen Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte, die mögliche Verschwendung knapper Ressourcen sowie Fehlallokationen eine gewichtige Rolle. In diesem Abschnitt wird sich mit diesen Themenkomplexen auseinandergesetzt und dabei wie folgt vorgegangen werden. Zunächst werden die verschiedenen Begriffe definiert und die zugrundeliegenden Mechanismen dargestellt, anschließend wird die empirische Relevanz der dargestellten Effekte überprüft.

5.4.1 Theoretische Analyse der Allokationsaspekte

Ein in der Diskussion um den zweiten Arbeitsmarkt beständig diskutiertes Problem bilden die sogenannten *Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte.*[113] Diese Effekte werden zunächst dargestellt, um dann die Möglichkeiten von Ressourcenverschwendungen und Fehlallokationen zu untersuchen.

5.4.1.1 Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte

Generell wird unter den *Verdrängungseffekten* die Verdrängung nicht-subventionierter Aktivitäten durch öffentlich geförderte verstanden. "Subventionierte Arbeit verdrängt nicht subventionierte; der zweite Arbeitsmarkt bedrängt den ersten unter ungleichen Wettbewerbsbedingungen."[114] Die Verdrängungseffekte stellen daher eine Art von *realem* Crowding-Out dar.

Bei den Verdrängungseffekten sind mehrere Spielarten zu unterscheiden:[115]

- Direkte Verdrängung privater Anbieter
  Wenn Träger von Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes in Eigenregie öffentliche Leistungen erstellen, die auch von privaten Unternehmen hergestellt werden könnten, liegt der Fall direkter Verdrängung vor.[116]
- Direkte Verdrängung nicht-subventionierter Arbeitnehmer
  Diese Art von Substitutionseffekten ist die Verdrängung nicht-subventionierter durch subventionierte Arbeitnehmer. Dieser Effekt tritt bei Einstellungs- oder Kündigungsentscheidungen von Unternehmen auf. Wenn ein Unternehmen die Möglichkeit hat, aus einem Pool von gleichqualifizierten Arbeitslosen einen nicht-subventionierten oder einen subventionierten einzustellen, wird es den subventionierten Arbeitnehmer wählen, da dieser für das Unternehmen kostengünstiger ist.
- Indirekte Verdrängungseffekte
  Diese Form von Verdrängungseffekten tritt auf, wenn private Unternehmen durch

[113] Vgl.: Lange/Shackleton 1994, S.13ff.; Schellhaaß/Schubert 1992, S.372ff. und Layard/Nickell/Jackman 1991, S.477.

[114] Steinjan 1986, S.9, vgl. aber auch: Sadowski/Schneider 1994, S.18; Spitznagel 1992a, S.283ff.; Siebert 1992a, S.128f.; Albeck 1982, S.15 und Fiedler/Schroedter 1983, S.170f..

[115] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.18; Schellhaaß/Schubert 1992, S.372ff. und Spitznagel 1992a, S.284.

[116] Vgl.: Spitznagel 1992a, S.284.

öffentliche Beschäftigungsförderung einen Wettbewerbsvorteil vor den nicht-subventionierten Konkurrenten erlangen und somit ihre Produkte oder Dienstleistungen zu günstigeren Konditionen anbieten können und dadurch langfristig gesehen private Anbieter vom Markt drängen.

Für alle zuvor vorgestellten Arten von Verdrängungseffekten wird ein sogenannter "*Drehtüreffekt*" für möglich gehalten, nach dem reguläre Arbeitsplätze im gleichen Umfang verloren gehen wie öffentlich subventionierte Stellen geschaffen werden.[117] Dieser Drehtüreffekt könnte insbesondere für die ostdeutschen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eine "pikante Note" besitzen, da die Arbeitnehmer in gewisser Weise ihre eigenen Arbeitsplätze wegsubventionieren, da die von ihnen entrichteten Beiträge zur Arbeitslosenversicherung unter anderem für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen verwandt würden, die unter Umständen langfristig wieder private Arbeitsplätze verdrängen könnten.[118]

Neben den Verdrängungseffekten bilden die durch den zweiten Arbeitsmarkt möglicherweise auftretenden *Mitnahmeeffekte* einen weiteren wichtigen Problemkreis des zweiten Arbeitsmarktes. Mitnahmeeffekte liegen vor, wenn durch die Subventionierung Arbeitsplätze gefördert werden, die auch ohne die Zahlung dieser Subvention eingerichtet worden wären. Auch durch eine zeitliche Verlagerung von geplanten Beschäftigungsveränderungen können solche Mitnahmeeffekte entstehen.[119] Staatliche Zuschüsse werden in diesen Fällen als sogenannte "windfall profits" von den Trägern eingestrichen, und die Beschäftigungswirkung der staatlichen Leistungen wird durch dieses Verhalten der Unternehmen reduziert.

Die durch arbeitsmarktpolitsche Maßnahmen eventuell auftretenden Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte können allgemein mit Hilfe von Abbildung 5.6 verdeutlicht werden. Angenommen wird, daß in den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes eine bestimmte Anzahl von Arbeitslosen beschäftigt wird, die in Abbildung 5.6 durch die Fläche $(A + B + C)$ symbolisiert werden. Von diesen Personen wäre aber kurzfristig ein Teil auch ohne zweiten Arbeitsmarkt eingestellt worden (B), die Unternehmer nehmen folglich die staatliche Subventionierung in Anspruch, ohne daß sich ihr Einstellungsverhalten ändert. Dies sind die zuvor diskutierten Mitnahmeeffekte seitens der Unternehmen (Deadweight-loss). Ein weiterer Teil der subventionierten Personen nimmt anderen Personen einen Arbeitsplatz weg, den sie ansonsten inne gehabt hätten (direkter Verdrängungseffekt (C)). Das Programm auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes hätte folglich die Beschäftigung nur um einen Betrag erhöht, der proportional zur Fläche A ist, aber keinen Beschäftigungseffekt proportional zur Fläche $(A+B+C)$

[117] Vgl.: Eekhoff 1994, S.4.

[118] Vgl.: Görgens/Thuy 1993, S.191.

[119] Vgl.: Albeck 1982, S.16f..

gehabt. Der Nettobeschäftigungseffekt ist folglich nur eine Reduktion der Arbeitslosigkeit proportional zur Fläche A, wobei jedoch zu beachten ist, daß dieser Effekt möglicherweise noch kleiner ist, wenn das Programm das Arbeitsangebotsverhalten der Bevölkerung ändert - z.B. die Anzahl der auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen erhöht - oder nicht subventionierte Unternehmen aufgrund erlittener Wettbewerbsnachteile Arbeitnehmer entlassen müssen (indirekte Verdrängungseffekte).

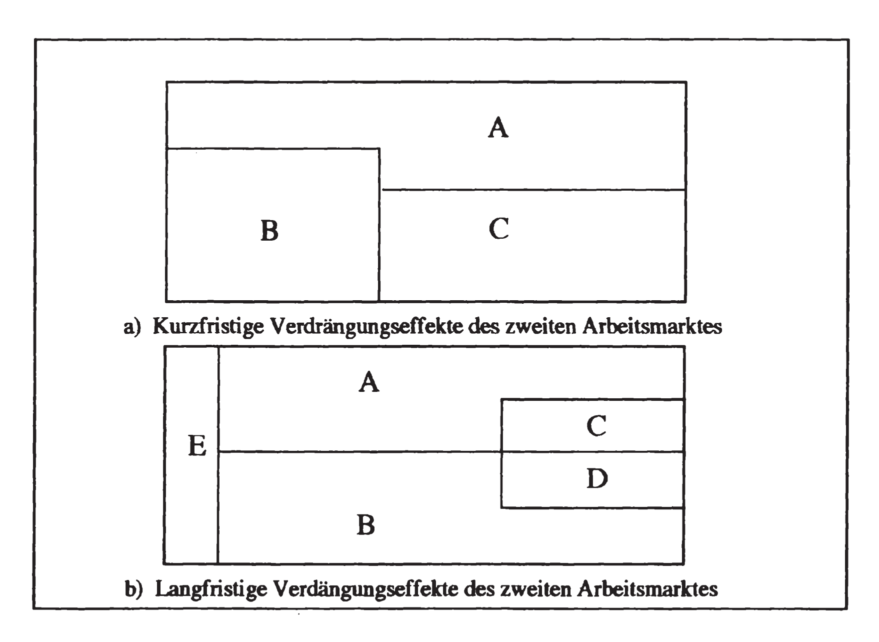


Abbildung 5.6: Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte durch den zweiten Arbeitsmarkt. Vgl.: Lange/Shackleton 1994, S.14.

Das Ziel der Maßnahmen auf dem zweiten Arbeitsmarkt ist es, daß die in die Programme integrierten Personen nach der Tätigkeit im zweiten Arbeitsmarkt eine bessere Chance besitzen, einen normalen "nichtsubventionierten" Arbeitsplatz zu erhalten. Die langfristigen Wirkungen eines arbeitsmarktpolitischen Programms auf dem zweiten Arbeitsmarkt können daher wie folgt dargestellt werden: Während der Dauer des Programms verläßt ein Teil der Maßnahmeteilnehmer die Maßnahme vorzeitig (E), wobei in diesem Fall angenommen wird, daß dieser Personenkreis arbeitslos wird.[120] Von

[120]Es existieren prinzipiell andere Möglichkeiten. So könnten diese Arbeitnehmer einen neuen Job finden oder sich in die stille Reserve zurückziehen. An dem prinzipiellen Ergebnis, daß dieser Personenkreis nicht zum Erfolg des Programms gerechnet werden kann ändert sich jedoch nichts.

den Personen, die die Maßnahme erfolgreich abschließen, erhält ein Teil der Personen einen Arbeitsplatz, die anderen werden wieder arbeitslos. Die Fläche $(A + C)$ soll die Personen symbolisieren, die eine neue Arbeit finden, während die Fläche $(B + D)$ proportional zur Zahl der weiterhin Arbeitslosen ist. Langfristig hätte ein gewisser Prozentsatz der Personen auch ohne die Maßnahme einen Arbeitsplatz auf dem regulären Arbeitsmarkt gefunden (C+D). Ein Teil davon ist unter den erfolgreichen Maßnahmeteilnehmern (C), ein Teil davon unter den nicht erfolgreichen Teilnehmern zu finden (D). Die letzte Gruppe wäre folglich ohne das Programm bei der Reintegration erfolgreicher gewesen. Der Erfolg der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme ist folglich die Fläche $(A - D)$ und nicht, wie vielleicht angenommen werden kann, die Fläche $(A + C)$. Hier können auch schon erste Probleme der empirischen Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erkannt werden. Die Personen, die ein Projekt abgeschlossen und einen Arbeitsplatz gefunden haben, können relativ einfach ermittelt werden. Jedoch sind die Personen, die auch ohne arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eine Stelle erhalten hätten (Flächen C und D) nicht so einfach zu bestimmen.[121] Aufgrund der dargestellten Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte können *Wettbewerbsverzerrungen* auf den Faktor- und Gütermärkten entstehen, die die Funktionsfähigkeit des marktwirtschaftlichen Systems einschränken könnten.

Aber selbst wenn die skizzierten Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte bei den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes nicht auftreten, ist aus der Sicht der Kritiker eines zweiten Arbeitsmarktes die Etablierung bzw. der Ausbau eines zweiten Arbeitsmarktes abzulehnen, da er zu *Ressourcenverschwendung* und *Fehlallokationen* führt.

5.4.1.2 Ressourcenverschwendung und Fehlallokationen

Einen weiteren Einwand der Kritiker des zweiten Arbeitsmarktes bilden die mit dem zweiten Arbeitsmarkt möglicherweise einhergehenden *Ressourcenverschwendungen* und *Fehlallokationen*. *Ressourcenverschwendungen* treten in Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes dann auf, wenn die öffentlichen Mittel ineffizient eingesetzt werden oder in wirtschafts- oder strukturpolitisch posteriore Verwendungen fließen. Nach Meinung der Kritiker eines zweiten Arbeitsmarktes ist es äußerst wahrscheinlich, daß es durch den zweiten Arbeitsmarktes zu einem unproduktiven und weniger effizienten Einsatz volkswirtschaftlicher Ressourcen kommt.[122] Die Kritiker des zweiten Arbeitsmarktes argumentieren hierbei, daß die staatlich geförderte Beschäftigung bisher kaum unter dem Zwang steht, Erträge zu erwirtschaften, so daß in der Ersatzbeschäftigung im

---

[121]Vgl.: Lange/Shackleton 1994.

[122]Vgl. z.B.: Siebert 1994, S.215; Sperling 1994, S.400; Sadowski/Schneider 1994, S.18; Spitznagel 1992a, S.284. und Klanberg/Prinz 1991, S.399.

allgemeinen mit einer geringeren Produktivität als in der Privatwirtschaft produziert wird. Zur Vermeidung von Verdrängungseffekten zur Privatwirtschaft finden sich z.B. eine Reihe von Beschränkungen, die dazu führen, daß die Mittel nach Meinung der Kritiker des zweiten Arbeitsmarktes ineffizient eingesetzt werden. So gilt z.B. für ABM, daß nur zusätzliche Arbeiten im öffentlichen Interesse durchgeführt werden sollen, so daß vielfach die Träger der Maßnahmen keine marktgängigen oder gesellschaftlich sinnvollen Produkte oder Dienstleistungen herstellen, und es sich bei den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes folglich um eine "sozialpädagogische Beschäftigungstherapie" handelt.[123] Auch Sinn und Sinn verweisen darauf, daß Beschäftigungsgesellschaften, die allein zum Zwecke der Umgehung der Arbeitslosigkeit gegründet werden, nicht zu rechtfertigen sind. Die Berechtigung einer Beschäftigungsgesellschaft leitet sich ausschließlich aus der Nützlichkeit der verrichteten Tätigkeit her.[124] Die Folgerung aus dieser Argumentation liegt auf der Hand: Wenn bestimmte Produkte oder Dienstleistungen hergestellt werden sollen, sollten diese per öffentlicher Ausschreibung bei den privaten Anbietern nachgefragt werden.[125] In diesem Zusammenhang steckt der zweite Arbeitsmarkt nach Meinung der Kritiker in einem Dilemma: Entweder erstellt er effektiv gesellschaftlich erwünschte Leistungen, dann verdrängt er notwendigerweise private Anbieter, oder aber er stellt nicht Marktgängiges oder gesellschaftlich Sinnvolles her, dann verschwendet er offensichtlich öffentliche Mittel.[126]

In der Argumentation der Kritiker eines zweiten Arbeitsmarktes wird implizit davon ausgegangen, daß die Beschäftigten in einem zweiten Arbeitsmarkt weniger produktiv eingesetzt werden, als in einem ersten Arbeitsmarkt. Diese Behauptung ist sehr wahrscheinlich richtig und nur schwer zu widerlegen. Insofern würde ein funktionierender Arbeitsmarkt mit Tendenz zum Vollbeschäftigungsgleichgewicht kontraproduktiv sein, da Arbeitskräfte nicht in ihrer produktivsten Verwendung eingesetzt werden. Wie in Kapitel 4 gezeigt wurde, ist der Arbeitsmarkt jedoch nicht voll funktionsfähig und strebt auch nicht im allgemeinen zu einem Vollbeschäftigungsgleichgewicht. Zur Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Effizienz ist daher entscheidend, welches die Alternative zu einer Beschäftigung in einem zweiten Arbeitsmarkt wäre. Bei nicht geräumten Arbeitsmärkten wäre dies die Arbeitslosigkeit. Insofern spielt die Produktivität der Arbeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt zunächst eine untergeordnete Rolle, da eine sehr ineffiziente Allokation, nämlich die mit Arbeitslosigkeit vermieden wird. Im Vergleich zur "Null Produktion" bzw. Arbeitslosigkeit ist irgendeine Produktion, selbst

[123] Sperling 1994, S.400 und Klanberg/Prinz 1991, S.399.

[124] Vgl.: Sinn/Sinn 1991, S.184.

[125] Vgl.: Siebert 1992a, S.129.

[126] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.18.

wenn es nicht die produktivste Verwendung der Arbeitslosen ist, immer noch effizienter als gar keine Produktion. Natürlich sollten die Maßnahmen in die Bereiche gelenkt werden, in denen die größte Wertschöpfung erzielt werden kann. Allerdings treten hier Bewertungsprobleme auf, da die Arbeiten des zweiten Arbeitsmarktes überwiegend im nicht marktlichen Bereich angesiedelt sind und folglich zumeist nur die Kosten der Leistungserstellung quantifiziert werden können, nicht aber die Leistung selbst. Ein zweiter Arbeitsmarkt kann daher zum besseren Ressourceneinsatz beitragen und verhindert unter der Annahme, daß die Arbeitslosen keine Möglichkeit zu anderweitiger Arbeit haben, eine Verschwendung von Ressourcen. Ein anderer Schluß ergibt sich nur unter der Annahme, daß die in den Maßnahmen beschäftigten Arbeitnehmer auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance hätten, ihnen diese Arbeit aber durch Verdrängungseffekte genommen würde.

Hierbei ist zu beachten, daß es sich bisher um eine *rein statische Betrachtung* handelt, weitergehende Schlußfolgerungen aber erst aus einer dynamischen Betrachtung gewonnen werden könnten, in der die *dynamische Effizienz* der Maßnahmen untersucht würde. Die Kritiker des zweiten Arbeitsmarktes befürchten, daß sich dieser zunehmend verfestigen könnte und es somit zu einer Art Dauersubventionierung des Faktors Arbeit kommen könnte. Die Argumentation kann hierbei folgendermaßen veranschaulicht werden: Wenn es zu einer starken Ausweitung und einer stärkeren erwerbswirtschaftlichen Ausrichtung des zweiten Arbeitsmarktes kommen würde, könnten sich bei *langfristiger* Betrachtungsweise durch die Subventionierung des Faktors Arbeit die Faktorpreisrelationen zwischen dem Faktor Arbeit und dem Faktor Kapital verändern und durch die Veränderung der Faktorpreisrelationen *Fehlallokationen* hervorgerufen werden. In einem marktwirtschaftlich organisierten System fallen den Preisen für Güter und Dienstleistungen eine Reihe von Aufgaben[127] zu. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Allokations- und Steuerungsfunktionen des Preismechanismusses. Unter der Allokationsfunktion der Preise wird dabei verstanden, daß die Verteilung der Güter aufgrund des Einkommens und der damit verbundenen Kaufkraft bestimmt wird. Die Steuerungsfunktion umfaßt neben der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auch die Steuerung der Güterproduktion (Selbstregulierung der Marktwirtschaft). In einem marktwirtschaftlichen System sind daher die Preise Knappheitsindikatoren, und durch die Veränderung der Preisrelationen könnten langfristig Fehlallokationen hervorgerufen werden. Dieser Zusammenhang kann mit Hilfe von Abbildung 5.7 verdeutlicht werden, in der die Isokostengeraden und die Isoquante eines Unternehmens eingezeichnet sind, wobei idealisiert von zwei Produktionsfaktoren Arbeit (L) und Kapital (K) ausgegangen wird. Die Isoquante ist die konvex gewölbte Kurve, die den geometrischen Ort der Punkte gleichen Produktionsausstoßes darstellt. Die Isoko-

[127]Vgl.: Schneider 1986, S.97.

stenlinien sind die Geraden, auf denen alle Faktorkombinationen liegen, die dieselben Kosten verursachen.[128] Je höher die Isokostengeraden liegen, um so größer sind die Gesamtkosten.

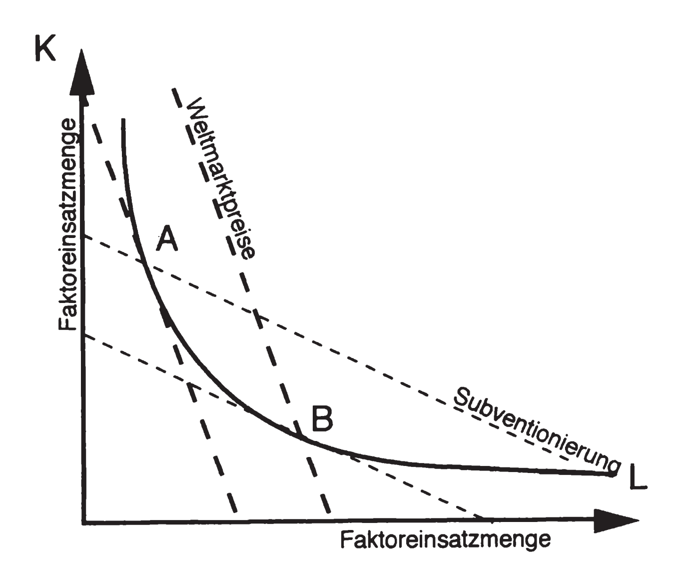


Abbildung 5.7: Fehlallokationen aufgrund "verzerrter" Preisrelationen bei geräumten Märkten

Bei nicht-subventionierten Faktoren liegt die Minimalkostenkombination eines Unternehmens im Punkt A, da hier die Isoquante der Firma die niedrigste Isokostengerade tangiert. In diesem Punkt ist für das Unternehmen die Grenzrate der technologisch möglichen Substitution gleich dem Verhältnis der Faktorpreise. Durch die Subventionierung des Faktors Arbeit verschiebt sich die Isokostengerade, und für das Unternehmen wäre es vorteilhafter, die im Punkt B liegende Minimalkostenkombination zu realisieren. Der teurere Produktionsfaktor Kapital (K) würde durch den billiger gewordenen Produktionsfaktor Arbeit (L) substituiert. Die neue Minimalkostenkombination kann allerdings nur dann erreicht werden, wenn die Produktionsverfahren geändert und andere Faktoreinsatzkombinationen gewählt werden. Dies ist wegen des ***Putty-Clay-Charakters*** der Investitionsprozesse kurzfristig nicht möglich, da nur *vor*

[128]Vgl.: Schneider 1986, S.183.

der Einrichtung eines bestimmten Produktionsverfahrens Substituierbarkeit zwischen verschiedenen Produktionsfaktoren besteht. Nachdem die Einsatzverhältnisse jedoch einmal gewählt worden sind, können diese ohne zusätzliche Investitionen nicht mehr geändert werden. Passen sich die Unternehmen den veränderten Bedingungen an und produzieren sie mit der durch den Punkt B gekennzeichneten Technik, so entsteht ihnen auf den Weltmärkten ein Wettbewerbsnachteil. Langfristig müßte daher eine Fehlallokation von Ressourcen durch einen verfestigten zweiten Arbeitsmarkt entstehen, der ein Wachstum der Wirtschaft und somit einen Anstieg der Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt behindert. Das zur Abfederung von Arbeitsmarktproblemen geschaffene Instrument würde folglich dazu beitragen, unrentable Strukturen zu schaffen und zu erhalten und höchstwahrscheinlich weitere Eingriffe nach sich ziehen. Ein zweiter Arbeitsmarkt würde daher nach Meinung der Kritiker die "dynamische Effizienz" einer Volkswirtschaft negativ beeinflussen.

Jedoch können eine Reihe von Argumenten gegen diese These vorgebracht werden. Zunächst einmal kann gegen die vorgebrachte Argumentation eingewandt werden, daß, wenn die Märkte nicht geräumt sind, von vornherein die "falschen" Preise und die "falschen" Preisverhältnisse[129] existieren und insofern selbst ohne die aus dem zweiten Arbeitsmarkt möglicherweise resultierende Dauersubventionierung schon "falsche" Investitionsentscheidungen folgen können. Ferner könnte argumentiert werden, daß durch die massiven Kapitalsubventionen - insbesondere in Ostdeutschland - die Faktorpreisrelationen ohnehin schon verschoben worden sind, so daß eine Subventionierung des Faktors Arbeit nur kompensatorische Funktion hat. Der gewichtigste Einwand der Befürworter eines zweiten Arbeitsmarktes gegen die vorgebrachten Argumente ist jedoch, daß bei der Kritik des zweiten Arbeitsmarktes dessen Zieldualität übersehen wird.[130] Öffentlich geförderte Beschäftigung soll einerseits strukturpolitische Komponenten besitzen und andererseits Humankapitalpolitik sein, d.h. sie soll einerseits Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung stellen, die gesellschaftlich sinnvoll sind und darüberhinaus Arbeitslose requalifizieren helfen. Da der erste Arbeitsmarkt die Arbeitslosgewordenen nicht vor dem Verlust der Qualifikation schützt und auch nicht in genügendem Umfang wieder integriert, soll die Arbeitsmarktpolitik und mithin der zweite Arbeitsmarkt diese Aufgabe wahrnehmen. Der Vorwurf der "Ineffizienz" und "Ressourcenverschwendung" ist daher einzuschränken, da ohne den zweiten Arbeitsmarkt oder ähnliche Maßnahmen ein großes Potential langfristig wieder benötigter Arbeitskräfte den Kontakt zum Erwerbsleben verlieren würde,[131] und gerade bei dy-

[129] Schlicht zeigt in seinem Aufsatz sogar, daß sich die Löhne systematisch in die falsche Richtung anpassen. Vgl.: Schlicht 1994a und 1994c.

[130] Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.63 und Sadowski/Schneider 1994, S. 18.

[131] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.18.

namischer Betrachtungsweise aufgrund der auf dem zweiten Arbeitsmarkt ablaufenden Hystereseprozesse die Effizienz ohne staatliches Eingreifen leidet.

Mit einer Beeinträchtigung der effizienten Ressourcenallokation und dem Vorliegen von Fehlallokationen ist folglich nur dann zu rechnen, wenn die Impulse, die von den investiven Infrastrukturmaßnahmen und den Qualifizierungseffekten eines zweiten Arbeitsmarktes ausgehen von den zweifellos von einer Dauersubventionierung ausgehenden Gefahren und negativen Effekten überkompensiert werden. Zusammenfassend kann daher im Rahmen der theoretischen Analyse festgestellt werden, daß die Gefahr einer Ressourcenverschwendung und einer Fehlallokation durch den zweiten Arbeitsmarkt zwar vorhanden ist, jedoch in der wirtschaftspolitischen Diskussion häufig überschätzt wird.

5.4.2 Beurteilung der empirschen Relevanz

Nachdem die möglicherweise mit dem zweiten Arbeitsmarktes verbundenen Wirkungen definiert und veranschaulicht worden sind, stellt sich die Frage nach der empirischen Relevanz der dargestellten Effekte.

5.4.2.1 Methodische Vorbemerkungen

Über die mit den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarkt verbundenen *Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte* sind aufgrund methodischer Schwierigkeiten wohl nur mehr oder weniger plausible Vermutungen möglich. Dies liegt darin begründet, daß die von Unternehmen und Arbeitsanbietern *geplanten* Handlungen für den außenstehenden Beobachter nicht einsehbar und folglich auch nicht auswertbar sind. Um Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte abschätzen zu können, müßte daher ein Referenzszenario angenommen werden, das sich ohne die entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente ergeben hätte, d.h daß die ursprünglich ***intendierten Handlungen*** ohne die entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Rahmenänderungen rekonstruiert werden müßten. Bei diesem Vorgehen ist der Manipulation Tür und Tor geöffnet, da je nach Interessenlage das Referenzszenario so gewählt werden kann, daß Mitnahmeeffekte in großem oder kleinem Umfang entstehen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß sich Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte nur schwer quantitativ abschätzen lassen und die Arbeitsmarktforschung in Anbetracht dieser methodischen Probleme auf eine Reihe von Indizien (z.B. Umfragen, Studien der Bundesanstalt für Arbeit etc.) zur Beurteilung des quantitativen Umfangs von Verdrängungs- und Mitnahmeeffekten angewiesen ist und die im folgenden vorgestellten Ergebnisse demnach mit größter Vorsicht zu interpretieren sind.

Der ineffiziente Einsatz von *Ressourcen* sowie eine mit dem zweiten Arbeitsmarkt einhergehende *Fehlallokation* ist empirisch ebenfalls schwer zu bestimmen. Um zu beurteilen, ob öffentliche Mittel effizient verwendet worden sind, sind Vergleiche zwischen den verschiedenen Maßnahmen notwendig. Da bei den Maßnahmen häufig sehr unterschiedliche Personengruppen und auch sehr heterogene Projekte gefördert werden, ist die Vergleichbarkeit häufig nicht gegeben. Unter Umständen ist nämlich die scheinbar ineffektive Verwendung von Mitteln darauf zurückzuführen, daß ein großer Teil davon zur Erfüllung der Qualifizierungsaufgabe des zweiten Arbeitsmarktes dient. Aufgrund der häufig nicht vorhandenen Vergleichbarkeit ist die Beantwortung der Frage, ob bei Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes Ressourcen verschwendet werden, äußerst schwierig.

Ob langfristig *Fehlallokationen* in Volkswirtschaften mit Maßnahmen aus dem Bereich des zweiten Arbeitsmarktes auftreten oder die Entwicklungsmöglichkeiten von Volkswirtschaften durch öffentlich geförderte Beschäftigung reduziert werden, läßt sich mit Hilfe von internationalen Vergleichen der makroökonomischen Performance von Ländern mit unterschiedlichem Aktivitätsgrad bei aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen untersuchen. Bei diesen Studien ist jedoch zu berücksichtigen, daß eine Vielzahl von Faktoren und institutionellen Konstellationen einen Einfluß auf die Höhe der Arbeitslosigkeit und die Entwicklung einer Volkswirtschaft haben, so daß folglich durch diese Untersuchungen auf makroökonomischer Ebene allenfalls Hinweise auf die möglichen Wirkungen öffentlicher Ersatzbeschäftigung gefunden werden können.

5.4.2.2 Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte

Wie diese einleitenden methodischen Vorbemerkungen vermuten lassen, können aus den empirischen Ergebnissen für die Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes keine eindeutigen Schlüsse gezogen werden. In einer Studie der OECD wurden für eine Reihe von Industrieländern bedeutende Verdrängungseffekte festgestellt. Das irische "Employment Incentive"-Programm führte zu Verdrängungseffekten in der Größenordnung von 95%; im "Jobstart"-Programm in Österreich machten die Mitnahmeeffekte zwischen 67% und 79% aus, und bei den Einstellungssubventionen in den Niederlanden betrugen die Verdrängungs- und Mitnahmeefekte zwischen 76 und 89%.[132]

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es ebenfalls einige Studien mit Hinweisen und Indizien auf den quantitativen Umfang von Verdrängungseffekten: Mit Hilfe von ABM könnten insbesondere bei Kommunen reguläre Planstellen durch ABM-Kräfte ersetzt werden. Arbeitnehmern in bestimmten Bereichen (z.B.: Pflegedienste, Gartenbau etc.)

[132]Vgl.: Lange/Shackleton 1994, S.15 und OECD 1993.

drohe daher die Gefahr, in den zweiten Arbeitsmarkt "abzurutschen". Die Verdrängung regulärer Planstellen durch ABM wurde hierbei in einer Studie über die Implementation und Durchführung von ABM im Büro- und Verwaltungsbereich der Hansestadt Hamburg[133] für die öffentlichen Träger dieser Maßnahmen nachgewiesen.[134] Als ein weiteres mögliches Indiz für die Bedeutung von Verdrängungseffekten wird von Watrin angeführt, daß insbesondere "das Entstehen der so stark vermißten kleinen und mittleren Betriebe"[135] in Ostdeutschland durch ABS-Gesellschaften behindert würde.

Eine Reihe von Argumenten und Studien kann jedoch zur Fundierung der Hypothese angeführt werden, daß die Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte nicht das gravierendste Problem des zweiten Arbeitsmarktes sind. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß eine Reihe von institutionellen Arrangements Mitnahme- und Verdrängungseffekte verhindern sollen. So gibt es für ABM das sogenannte "Zusätzlichkeitskriterium"(§91 Abs. 2 AFG) nach dem nur Arbeiten gefördert werden dürfen, die "sonst nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt" durchgeführt worden wären. Jedoch ist dieses juristische Kriterium als klares Abgrenzungskriterium kaum geeignet, so daß davon ausgegangen werden kann, daß dieses zumindest teilweise nicht erfüllt wird. Für die öffentlichen Träger in den neuen Bundesländern liegt jedoch die Vermutung nahe, daß Mitnahmeeffekte allein schon deshalb gering sind, da die Maßnahmeträger (vorwiegend Landkreise und Kommunen) aufgrund der schwachen finanziellen Ausstattung gar nicht in der Lage sind die Maßnahmen selbst durchzuführen. Darüber hinaus ist zu erwähnen, daß die Arbeitsämter auf Weisung der BA vom August 1991 bei der Vergabe oder Teilvergabe von Maßnahmen den privaten Unternehmen den absoluten Vorrang einzuräumen hatten. Obwohl öffentlich geförderte Beschäftigung in Ostdeutschland extensiv eingesetzt worden ist und dort insbesondere Tätigkeiten in marktnahen Bereichen wie der Umweltsanierung und der Schaffung einer wirtschaftsnahen Infrastruktur vorgenommen worden sind, gibt es kaum empirische Anzeichen für eine starke Verdrängung privater Anbieter.[136] Eine Umfrage des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung bei ostdeutschen Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes kommt zu dem Schluß: "Kaum ein Unternehmen indes sieht ABM-Projekte als unlautere Konkurrenz an.", wobei diese Aussage nicht nur für die Industrie sondern auch für das Handwerk gelte. "Dazu hat beigetragen, daß die Arbeitsämter vorher bei den Handwerkskammern eine Unbedenklichkeitsbescheinigung einholen."[137] Private Existenzgründungen dürften da-

[133]Vgl.: Eberwein/Tholen 1987, S.13f..

[134]Vgl. zur Bewertung des Substitutionseffektes: Laatz/Jauss 1986, S.84.

[135]Watrin 1991, S.390.

[136]Vgl.: Kühl 1994b, S.16ff. und Bosch u.a. 1994, S. 60ff..

[137]DIW 39/92, S.476 und 490. Vgl. hierzu ebenfalls: Spitznagel 1992a und DIW-Gutachten 1992.

her in Ostdeutschland nicht in großem Umfang durch öffentlich geförderte Beschäftigung verhindert worden sein, da nicht die Konkurrenzsituation dieser Initiativen das bedeutenste Problem war und ist, sondern die Existenzgründung vielmehr am fehlenden Eigenkapital und der zu geringen Haftungsdecke scheiterte. Insofern ist es auch nicht verwunderlich, daß eine Untersuchung des IAB in Nürnberg zu dem Ergebnis kommt, daß Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte bei ABM in Ostdeutschland in "nennenswertem, aber insgesamt geringem Umfang"[138] zu verzeichnen waren. Ebenso wie bei den Verdrängungs- und Mitnahmeeffekten konnten in der Studie auch keine gravierenden Wettbewerbsverzerrungen festgestellt werden.

In Anbetracht der methodischen Probleme und der sich stark widersprechenden Argumente und Indizien ist eine abschließende quantitative Bewertung der mit Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes zusammenhängenden Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte nicht möglich, jedoch deutet einiges darauf hin, daß Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte nicht das zentrale Problem des zweiten Arbeitsmarktes darstellen.

5.4.2.3 Ressourcenverschwendung und Fehlallokationen

Ein weiterer im theoretischen Teil der Analyse diskutierter Problembereich des zweiten Arbeitsmarktes waren die möglicherweise auftretenden Fehlallokationen und der daraus resultierende ineffiziente Einsatz von Ressourcen. Die Kritiker des zweiten Arbeitsmarktes begründen ihre Argumentation[139] zumeist mit dem Hinweis auf einzelne Projekte im Bereich des zweiten Arbeitsmarktes, die mit hohen Kosten verbunden waren und nur zu geringen positiven Effekten geführt haben. Ein Beispiel, das hierbei häufig angeführt wird, sind die Maßnahmen im ostdeutschen Braunkohlebereich, die mit hohen Maßnahmekosten verbunden waren. Die Organisation und Finanzierung solcher Maßnahmen erforderte den Aufbau einer Trägerstruktur, die mit hohen Kosten verbunden war. In Anbetracht der hohen Förderkosten pro Arbeitsplatz und der nur vereinzelt stattfindenen Kontrollen ist daher zu vermuten, daß mit den Mitteln nicht effizient umgegangen wurde.[140]

Daß im Einzelfall öffentliche Mittel ineffizient verwendet werden, ist mit Sicherheit der Fall, jedoch sind voreilige Schlüsse unangebracht, da vom speziellen Einzelfall nicht unbedingt allgemeinverbindliche Schlüsse gezogen werden können.[141] Umfassende empirische Studien, die eine Vielzahl von Projekten untersuchen und weitergehende

[138]Spitznagel 1992a, S.277; vgl. zu dieser Bewertung auch: Sellin/Spitznagel 1988, S.495.

[139]Vgl.: Kap. 5.4.1.2.

[140]Vgl. z.B.: Sperling 1994, S.401.

[141]Vgl.: Popper 1973, S.14ff..

Schlüsse zulassen, sind bisher zu diesem Themenkomplex kaum vorgenommen worden oder aufgrund der schwerwiegenden methodischen Probleme mit größter Vorsicht zu behandeln. [142] Trotz der wenigen Studien auf diesem Gebiet der Arbeitsmarktforschung darf aber in Anbetracht der bisher vorliegenden Ergebnisse bezweifelt werden, daß in großem Umfang öffentliche Mittel verschwendet werden. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen werden in den neuen Ländern z.B. überwiegend investiv eingesetzt und primär in solchen Bereichen, die eine hohe Förderpriorität besitzen (Umweltsanierung, Infrastrukturmaßnahmen).[143] Die Ausgestaltung und die Begrenzung der Maßnahmen auf bestimmte Tätigkeiten dient hierbei der Steigerung der Effizienz. Empirische Hinweise auf die positiven strukturellen Impulse von ostdeutschen ABM konnten in einer Untersuchung von ABS-Gesellschaften in Sachsen-Anhalt nachgewiesen werden. ABS-Gesellschaften erbrachten nach dieser Studie wichtige Vorleistungen für private Kleinunternehmen.[144] Ebenfalls in diese Richtung weisen Studien, die auf die lebhaftere private Gründungstätigkeit in Regionen verweisen, in denen eine gute wirtschaftliche Situation, d.h. eine geringe Arbeitslosenquote, ein hohes Qualifikationsniveau und ein hohes Produktionsniveau vorliegen. Ob die öffentlichen Mittel daher im Einzelfall effizient eingesetzt werden, ist folglich eine offene Frage, zu deren Beantwortung weitergehende empirische Studien notwendig sind.

Eine weitere noch zu beantwortende Frage ist, ob langfristig betrachtet Volkswirtschaften mit einer aktiven Beschäftigungspolitik bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit besser abschneiden als Volkswirtschaften, die auf diese Art von Maßnahmen verzichten. Analysen der gesamtwirtschaftlichen Effekte einer aktiven Arbeitsmarktpolitik wurden unter anderem von Kraft, Schmid, der OECD, Bellmann sowie Jackman, Pissarides und Savouri vorgenommen.[145]

Einen ersten Hinweis auf die Bedeutung der Ausgestaltung der Arbeitsmarktpolitik liefert die Untersuchung von Schmid.[146] Schmid stellt in seiner international vergleichenden Studie eine positive Korrelation zwischen Arbeitslosigkeit und den Ausgaben der Arbeitsmarktpolitik fest (Vgl.: Abbildung 5.8). Es zeigt sich jedoch, daß Länder mit einem hohen Aktivitätsniveau und Aktivitätsgrad der Arbeitsmarktpolitik ceteris paribus eine niedrigere Arbeitslosigkeit aufweisen (Vgl.: Abbildung 5.9). Eine eher

[142] Vgl. z.B.: Trube 1995 oder den Sammelband von Peters 1992.

[143] Vgl.: Spitznagel 1992a, S.284.

[144] Kruppa u.a. 1992, S.136-141.

[145] Vgl.: Kraft 1994; Huckemann/van Suntum 1994; Walwei 1994b, S.103; OECD 1993, S.39ff.; Schmid 1992; EG-Kommission 1992; Bellmann 1992 und Jackman/Pissarides/Savouri 1990.

[146] Vgl.: Schmid 1992, S.242ff.. Ähnliche Ergebnisse veröffentlicht auch Walwei 1994b, S.103.

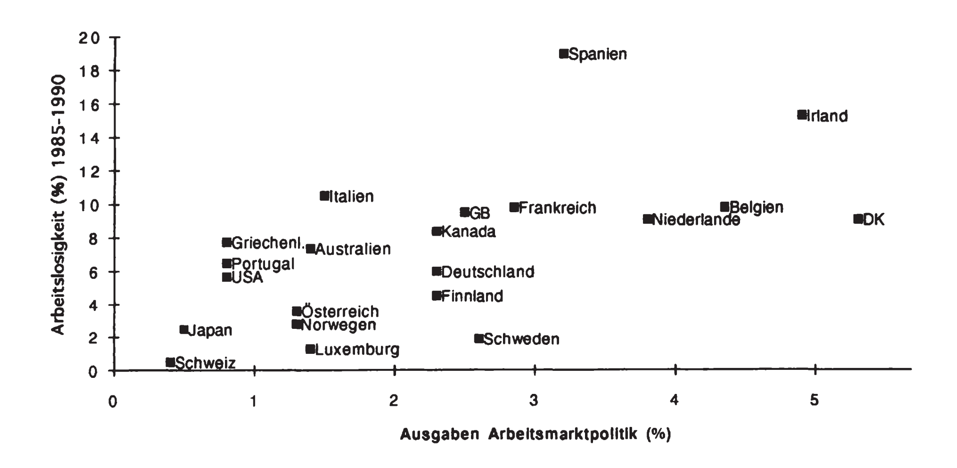


Abbildung 5.8: Durchschnittswerte der Arbeitslosigkeit und Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik (1985-1990). Quelle: Schmid 1992.

aktiv ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik scheint folglich gesamtwirtschaftlich gesehen positive Effekte zu haben.

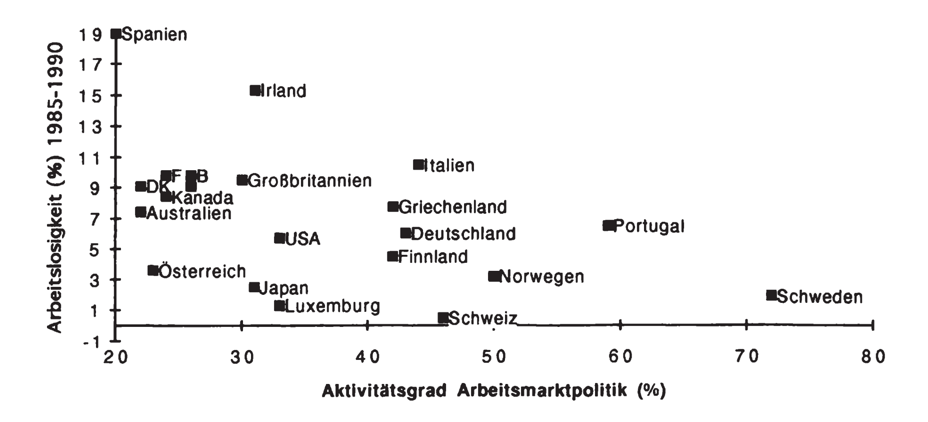


Abbildung 5.9: Durchschnittswerte der Arbeitslosigkeit und Aktivitätsgrad der Arbeitsmarktpolitik (1985-1990). Quelle: Schmid 1992.

Auf der Basis des theoretischen Ansatzes der Beveridge-Kurve haben Jackman, Pissarides und Savouri[147] untersucht, welche Wirkungen die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik bezogen auf die Zahl der Arbeitslosen und das Bruttosozialprodukt auf die Arbeitslosenquote einer Reihe von Industrieländern im Zeitraum 1971-1988 hatten. Unter Kontrolle einiger weiterer Variablen (Neue Maßnahmen, Anspruchsdauer in der Arbeitslosenversicherung, Lohnersatzquote, Korporatismus-Index, Offene-Stellen-Quote und einer Interaktionsvariable der Arbeitsmarktpolitik mit der Offenen-Stellen-Quote)[148] werden die Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik bestimmt. In dieser empirischen Untersuchungen wird der erwartete negative Zusammenhang zwischen der Arbeitslosenquote als zu erklärende Variable und den relativen Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik bestätigt, wobei allerdings die Ergebnisse nur teilweise signifikant sind. Ferner ist festzuhalten, daß sich die Experimentierfreude einiger Länder bei der Einführung von aktiven Maßnahmen scheinbar auszahlt. Die Schätzergebnisse legen die Vermutung nahe, daß die Arbeitslosenquote aufgrund aktiver Arbeitsmarktpolitik verringert werden kann.

Ferner kann auf die Untersuchung von Kraft[149] verwiesen werden, in dem ein simultanes Gleichungsmodell mit den endogenen Variablen Beschäftigungs- und Lohnniveau verwendet wird. Als erklärende Variablen werden neben dem Reallohn und dem Produktionsniveau Variablen für die passive und die aktive Arbeitsmarktpolitik verwendet.[150] Das Ergebnis dieser ökonometrischen Studie zeigt, daß passive Arbeitsmarktpolitik in Hinblick auf das Beschäftigungsniveau einen negativen Einfluß hat, während aktive Arbeitsmarktpolitik einen positiven Einfluß besitzt. Aktive Arbeitsmarktpolitik scheint in Anbetracht dieser Studie daher das Beschäftigungsniveau zu erhöhen und nicht einfach nur zu einer Substitution zwischen einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen zu führen. Die Subventionierung von Beschäftigungsverhältnissen und Ausgaben für Qualifizierung und Weiterbildung erhöhen die Gesamtzahl der in einer Volkswirtschaft vorhandenen Arbeitsplätze, während generöse passive Unterstützungsleistungen den gegenteiligen Effekt bewirken. Eine Verlagerung von Mitteln von der passiven zugunsten einer aktiveren Verwendung scheint im Zuge der Ergebnisse dieser Studie anstrebenswert.

---

[147]Vgl.: Bellmann 1992 und Jackman/Pissarides/Savouri 1990.

[148]Zur theoretischen Begründung und Spezifikation der Variablen vgl.: Jackman/Pissarides/Savouri 1990.

[149]Vgl.: Kraft 1994.

[150]Als Variable für die passive Arbeitsmarktpolitik wird dabei die Höhe der Unterstützung von Arbeitslosen verwendet. Die Aufwendungen für Lohnsubventionen sowie Weiterqualifikation geteilt durch die Anzahl der Erwerbspersonen bildet die Variable für die aktive Arbeitsmarktpolitik. Vgl.: Kraft 1994.

Etwas kritischer setzen sich in ihrer Analyse Huckemann und van Suntum[151] mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik auseinander. Sie gruppieren die von ihnen untersuchten Länder in vier Idealtypen (Stabilitätsorientierte Marktwirtschaften, beschäftigungspolitisch aktive Wohlfahrtsstaaten, beschäftigungspolitisch passive Wohlfahrtsstaaten und Volkswirtschaften mit gravierenden Verteilungskonflikten) Die ihrer Meinung nach "First-best"-Strategie ist das Konzept der stabilitätsorientierten Marktwirtschaften, während die aktiven Wohlfahrtsstaaten nur eine "Second-best"-Strategie verfolgen. Die streng marktwirtschaftlich orientierten Länder haben eine aktive Arbeitsmarktpolitik ihrer Meinung nach im Grunde nicht nötig. Das Urteil über die Wirkung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik bleibt folglich "zwiespältig".[152]

Faßt man die unterschiedlichen makroökonomischen Studien zusammen, lassen sie tendenziell den Schluß zu, daß aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in vielen Ländern das Niveau der Arbeitslosigkeit senken konnten, ohne daß die von Kritikern befürchteten Nebenwirkungen in großem Umfang aufgetreten sind. Der grundlegende Einwand der Kritiker eines zweiten Arbeitsmarktes, daß ein solcher *grundsätzlich* kontraproduktiv sei, ist in Anbetracht der hier dargestellten empirischen Studien wenig überzeugend.

5.5 Finanzierungsaspekte

In diesem Abschnitt werden die *Finanzierungsaspekte* des zweiten Arbeitsmarktes analysiert, wobei insbesondere der Frage nachgegangen wird, in welchem Umfang der reguläre Arbeitsmarkt durch den zweiten Arbeitsmarkt belastet wird. Zur Analyse dieser Fragestellung wird wie folgt vorgegangen: Zunächst wird die Position der Kritiker eines zweiten Arbeitsmarktes vorgetragen, die im wesentlichen auf dem neoklassischen Grundmodell des Arbeitsmarktes beruht. Diese Überlegungen werden anschließend in den in Kapitel 4 entwickelten Analyserahmen eingegliedert, um die makroökonomischen Auswirkungen der Finanzierung des zweiten durch den ersten Arbeitsmarkt zu diskutieren. Im Anschluß an den theoretischen Teil wird auf die in der arbeitsmarktpolitischen Literatur zu findenden *Refinanzierungsrechnungen* eingegangen, um zu untersuchen, welche finanziellen Belastungen in der Realität von dem zweiten Arbeitsmarkt ausgehen könnten. Ziel dieses Abschnittes ist es ferner zu prüfen, ob es volkswirtschaftlich gesehen effizient ist, Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes vorzunehmen.

---

[151]Vgl.: Huckemann/van Suntum 1994.

[152]Huckemann/van Suntum 1994, S.27.

5.5.1 Theoretische Überlegungen

Starker Kritik sind generell die hohen Maßnahmekosten eines zweiten Arbeitsmarktes ausgesetzt. Die Kosten aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sind normalerweise höher als die pro Arbeitslosem erforderlichen Lohnersatzleistungen.[153] Dadurch steigt die Belastung der öffentlichen Haushalte und aufgrund des in der Bundesrepublik Deutschland existierenden Finanzierungssystems letzlich der beitragspflichtigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wegen der steigenden Beiträge zu den Sozialversicherungssystemen auf dem ersten Arbeitsmarkt verteuert sich der Faktor Arbeit, und es kommt zu Anpassungmechanismen von Seiten der Unternehmen. Aus der Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes durch den ersten, wettbewerbsmäßig strukturierten Arbeitsmarkt ist vom sächsischen Ministerpräsidenten Kurt Biedenkopf die Gefahr eines "Teufelskreises"[154] abgeleitet worden. Nach dieser Sichtweise verteuern die Abgaben für den zweiten Arbeitsmarkt die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt so stark, daß die Unternehmen in verstärktem Maße die Arbeitsabläufe rationalisieren und Arbeitskräfte freisetzen werden. Diese müssen dann vom zweiten Arbeitsmarkt aufgefangen werden, dies erfordert jedoch zusätzliche Finanzmittel und erneut steigende Abgaben für den regulären Arbeitsmarkt. Ein sich selbst verstärkender, durch eine positive Rückkopplung gekennzeichneter Prozeß kommt zustande, der die Beschäftigung des staatlich subventionierten Sektors immer weiter erhöht und die Beschäftigung im privatwirtschaftlich organisierten Sektor immer weiter reduziert.

Zu dem soeben beschriebenen Effekt könnte verschärfend hinzukommen, daß es Verdrängungseffekte zwischen den Arbeiten des ersten und des zweiten Arbeitsmarktes geben kann: Wie in Abschnitt 5.4.1 gezeigt wurde, treten Verdrängungseffekte unter anderem dann auf, wenn private Unternehmen durch öffentliche Beschäftigungsförderung einen Wettbewerbsvorteil vor der nicht subventionierten Konkurrenz erhalten oder aber nicht subventionierte Arbeitnehmer durch subventionierte ersetzt werden.[155] Durch die wachsende Abgabenlast werden die privaten Unternehmen immer stärker belastet, so daß die subventionierten Unternehmen immer größere Wettbewerbsvorteile besitzen und durch die möglicherweise vorliegenden Verdrängungseffekte die ablaufenden Anpassungsprozesse beschleunigt werden könnten.

Die dargestellten Überlegungen sollen nun in den in Kapitel 4 entwickelten Analyserahmen integriert werden. Hierbei wird zunächst davon ausgegangen, daß die zusätzlichen Ausgaben für die Erweiterung des zweiten Arbeitsmarktes vollständig durch eine

---

[153] Vgl.: Sperling 1994, S.397-399.

[154] O.V. 1993c.

[155] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.18.

Erhöhung der Steuern und Abgaben finanziert werden. Anschließend werden einige Überlegungen zur Kreditfinanzierung der Maßnahmen vorgenommen.

5.5.1.1 Steuer- und Abgabenfinanzierung

Eine Erhöhung von Steuern oder Abgaben zur Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes erhöht den Abstand zwischen den Arbeitskosten und dem Realeinkommen, was tendenziell einer der Faktoren für eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit sein könnte, da einerseits die Arbeitnehmer versuchen werden, die erhöhte steuerliche Belastung durch höhere Lohnabschlüsse zu kompensieren und andererseits sich für die Arbeitgeber durch die steuerlichen Abgaben die Arbeitskosten erhöhen. Die hohe Abgabenbelastung könnte daher auch zu erhöhter Faktorsubstitution, Standortverlagerungen und zur Ausweitung der Schattenwirtschaft führen.[156]

Im Rahmen des vorgeschlagenen Analyserahmens kann die erhöhte Abgabenbelastung mit Hilfe des folgenden Modells dargestellt werden, wobei zwei Wirkungsketten zu unterscheiden sind: Zum einen wirken die Steuern und Abgaben auf die *lohnbestimmte Reallohnfunktion*, zum anderen auf die *preisbestimmte Reallohnfunktion* ein.

Betrachtet werden zunächst die Auswirkungen auf die lohnbestimmte Reallohnfunktion (WDRW-Kurve). Die Abgabenbelastung treibt einen Keil zwischen den Bruttolohn und das verfügbare Einkommen. Es entsteht aus Sicht der Arbeitnehmer eine "Lohnschere", die aus höheren direkten Steuern (z.B.: Einkommensteuer, Solidaritätszuschlag) oder auch erhöhten Beiträgen zur sozialen Sicherheit (z.B. Arbeitslosenversicherung) bestehen kann. Es wird hierbei unterstellt, daß der Lohn W der Lohn abzüglich der direkten Steuern (t_y) und der vom Arbeitnehmer zu tragenden Sozialabgaben (s_{ee}) und der Preis P, der auf dem Markt verlangte Preis inklusive der indirekten Steuern ist. Der reale Konsumlohn (Real-Consumption-Wage) der Arbeitnehmer ergibt sich unter diesen Bedingungen zu:

$$RCW = \frac{W(1 - t_y - s_{ee})}{P}. \tag{5.17}$$

Umgeformt nach W/P und unter Berücksichtigung der Abhängigkeit des realen Konsumlohnes von der Höhe der Arbeitslosigkeit u, ergibt sich aus Gleichung 5.17 die lohnbestimmte Realohnfunktion zu: [157]

$$\frac{W}{P} = \frac{RCW}{(1 - t_y - s_{ee})} = \frac{f(u)}{(1 - t_y - s_{ee})}. \tag{5.18}$$

[156] Vgl.: Isemann/Marterbauer/Schweighofer 1994, S.26ff..

[157] Vgl.: Carlin/Soskice 1990, S.172.

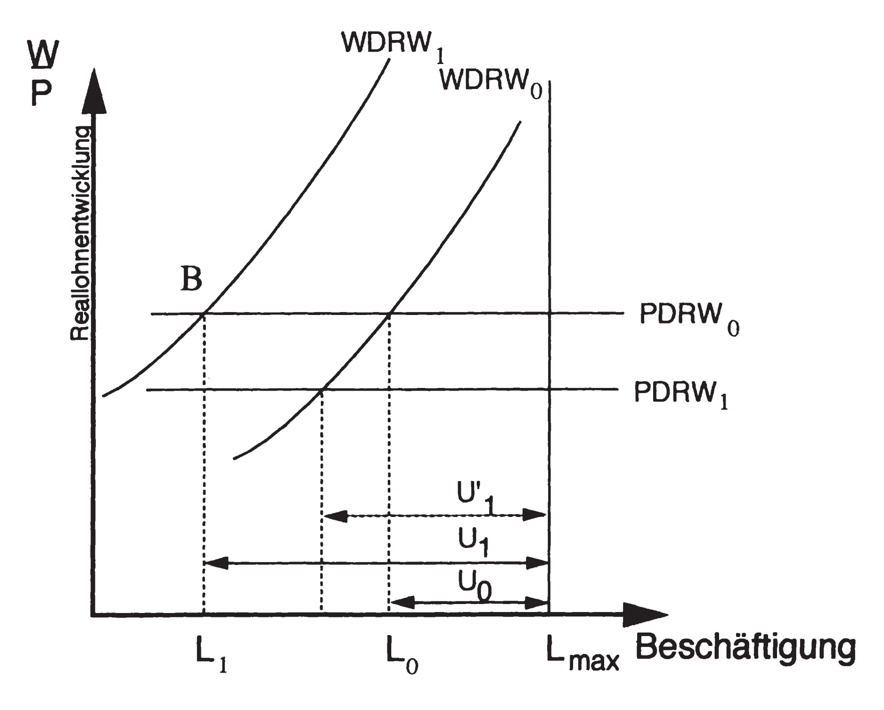


Abbildung 5.10: Wirkungen einer Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes aus Steuern und Abgaben.

Wenn Steuern und Abgaben erhöht werden, wird sich ceteris paribus die lohnbestimmte Reallohnfunktion nach oben verlagern und die NAIRU ansteigen. In Abbildung 5.10 verschiebt sich die lohnbestimmte Reallohnfunktion von $WDRW_O$ nach $WDRW_1$, so daß sich schließlich ein neues Gleichgewicht im Punkt B ergibt und die gleichgewichtige Arbeitslosenquote von U_0 auf U_1 ansteigt.

Neben den Auswirkungen auf die lohnbestimmte Reallohnfunktion müssen jedoch auch die Effekte auf die preisbestimmte Reallohnfunktion untersucht werden. Firmen sind in dem betrachteten Modell Gewinnmaximierer und folglich an ihren Gewinnmargen interessiert. Unter Berücksichtigung der von den Unternehmen zu tragenden Anteile an den Sozialversicherungsleistungen (s_{er}) und der von ihnen zu entrichtenden indirekten Steuern (t_i) ergibt sich der reale Produktlohn (Real-Product-Wage) der Unternehmen zu:

$$RPW = \frac{W(1 + s_{er})}{P(1 - t_i)}. \qquad (5.19)$$

Falls die Unternehmen nicht bereit sind, eine Reduktion ihrer Gewinne durch die Steuer- und Abgabenerhöhung hinzunehmen und ihre Gewinnmargen konstant zu halten versuchen, folgt nach einigen Umformungen aus Gleichung 5.19, daß bei einem Anstieg der indirekten Steuern oder der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialabgaben die Reallöhne sinken müssen. Ceteris paribus wird sich daher bei steigenden indirekten Steuern oder Sozialabgaben die preisbestimmte Reallohnfunktion nach unten verlagern. Beide Effekte führen dazu, daß die Beschäftigung sinkt und sich die NAIRU erhöht.

5.5.1.2 Kreditfinanzierung der Maßnahmen

Neben der Finanzierung durch Steuern und Abgaben gibt es jedoch auch die Möglichkeit der Kreditfinanzierung. Wenn die Finanzierung der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes nicht aus dem laufenden Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit vorgenommen wird, sondern zusätzliche Mittel über öffentliche Kredite aufgenommen werden, führt dies zu einer stärkeren Kreditnachfrage durch den Staat und zu einem Anstieg der öffentlichen Verschuldung. Mit der verstärkten Kreditfinanzierung sind eine Reihe möglicher negativer Effekte verbunden, die mit dem Begriff "Crowding-Out" zusammengefaßt werden und unter dem die Verdrängung von privaten durch staatliche Aktivitäten verstanden wird.[158] Zum einen kann durch die öffentliche Kreditaufnahme das Zinsniveau steigen und die Nachfrage nach privaten Investitionskrediten und damit die private Investitionsgüternachfrage verdrängt werden, zum anderen kann in den Konsum- und Investitionsentscheidungen der privaten Haushalte und Unternehmungen die staatliche Ausgabenexpansion derart antizipiert werden, daß sich die private Nachfrage reduziert, da die Haushalte und Unternehmungen die staatlichen Ausgaben teilweise wie eigene Ausgaben interpretieren und dies in ihre Budgetentscheidungen einbeziehen (ultrarationale Verhaltensweise).[159] Eine Vergrößerung der Staatsschuld bedeutet langfristig, daß zur Tilgung der Schulden in Zukunft die Steuern und Abgaben erhöht werden müssen. Wenn die Unternehmen und privaten Haushalte dies in ihren Entscheidungen berücksichtigen, werden sie zu dem Schluß kommen, daß sie sich durch die Kreditfinanzierung langfristig nicht besser stellen, die Steuer- und Abgabenzahlung nur aufgeschoben wurde und es sich bei der Kreditfinanzierung folglich nur um eine Steuerstundung handelt. Selbst bei einer Kreditfinanzierung des zweiten Arbeitsmarktes würde daher der bei der Steuer- und Abgabenerhöhung analysierte Mechanismus prinzipiell ähnlich ablaufen.

Zur Relevanz dieser Effekte des zweiten Arbeitsmarktes können folgende Anmerkungen gemacht werden: Bei guter Konjunkturlage kann eine kreditfinanzierte Ausweitung

[158] Vgl.: Brümmerhoff 1989, S.382.

[159] Vgl.: Dückert 1984, S.143.

des zweiten Arbeitsmarktes aufgrund eines angespannten Kapitalmarktes durchaus zu einer Zinserhöhung führen. Jedoch ist es relativ unwahrscheinlich, daß bei einer solchen Konjunkturlage eine Kreditfinanzierung der Arbeitsmarktpolitik notwendig ist, da unter diesen Umständen die Einnahmen der BA steigen und die Ausgaben fallen. Bei schlechter Konjunkturlage steigen jedoch die Ausgaben der BA für die passiven Elemente der Arbeitsmarktpolitik (z.B. Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe) drastisch an, und die Einnahmen gehen stark zurück. In dieser Situation könnte die Finanzierung von ABM über Kredite durchaus plausibel sein. Aufgrund der niedrigen Investitionsnachfrage dürfte jedoch der Kapitalmarkt genügend Mittel ohne eine Erhöhung des Zinsniveaus zur Verfügung stellen. Gegen die "ultrarationale Hypothese" kann angeführt werden, daß wegen unvollkommener Kapitalmärkte sowie begrenzter Kalkulationszeiträume der privaten Haushalte ein ultrarationales Verhalten äußerst unwahrscheinlich ist. Trotz dieser einschränkenden Hinweise wird es auch bei einer Kreditfinanzierung zu den im Rahmen der Steuer- und Abgabenfinanzierung diskutierten Effekten kommen. Auch bei einer Kreditfinanzierung wird es langfristig zu den dargestellten Verlagerungen der lohn- und preisbestimmten Reallohnfunktion kommen.

Von der Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes durch den ersten Arbeitsmarkt gehen für die Höhe der regulären Beschäftigung eindeutig negative Wirkungen aus. Die entscheidende Frage hierbei ist, welchen Umfang diese Effekte haben und wie stark die Belastung effektiv ist. Die Kosten des zweiten Arbeitsmarktes sind zur Beantwortung dieser Frage von entscheidender Bedeutung. Je größer der Umfang des zweiten Arbeitsmarktes im Verhältnis zum ersten Arbeitsmarkt ist und je höher die Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt ist, desto größere Belastungen dürfte der erste Arbeitsmarkt zu tragen haben, und desto stärker dürften die hier vorgestellten Effekte sein. Von den Befürwortern eines zweiten Arbeitsmarktes wird in diesem Zusammenhang jedoch darauf verwiesen, daß die Belastungen des ersten Arbeitsmarktes von den Kritikern überzeichnet werden, da die sowieso für die Arbeitslosigkeit anfallenden Kosten von ihnen nicht berücksichtigt werden.

5.5.2 Empirische Überlegungen

Zur Klärung des Disputs über die Höhe der fiskalischen Belastungen durch einen zweiten Arbeitsmarkt können nur empirische Studien einen Beitrag leisten. Deshalb werden in den folgenden Abschnitten die vorgenommenen *Refinanzierungsrechnungen* dargestellt und anschließend die mit diesen Rechnungen verbundenen Probleme aufgezeigt.[160]

[160] Zur Methodik der Refinanzierungsrechnungen und zur Selbstfinanzierungseigenschaft einzelner Maßnahmen vgl.: Sperling 1994, S.397f.; Klös 1994, S.31ff. und Bohlen 1993, S.101.

5.5.2.1 Refinanzierungsrechnungen

Zur Beurteilung der von den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ausgehenden fiskalischen Belastungen werden häufig Refinanzierungsrechnungen herangezogen, in denen untersucht wird, in welchem Verhältnis die Kosten der verschiedenen Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes zu den Kosten stehen, die andernfalls - ohne die entsprechende Maßnahme - aus der Arbeitslosigkeit entstanden wären. Die Refinanzierungsrechnungen beruhen folglich auf einem *Opportunitätskostenkalkül*, in dem der Ertrag der Maßnahme den Kosten der vermiedenen Arbeitslosigkeit[161] gleichgesetzt wird: Den Kostenbelastungen *aller* öffentlichen Haushalte durch direkte Transfers an Arbeitslose sowie die in Folge der Arbeitslosigkeit entgangenen Einnahmen für die Sozialfiski und Gebietskörperschaften werden die - z.T. um Multiplikatoreffekte ergänzten - alternativen Nettokosten von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gegenübergestellt. Die Refinanzierungsrechnungen werden also so vorgenommen, als ob es nur einen einzigen, fiktiven öffentlichen Haushalt gäbe und nicht wie in der Realität verschiedene öffentliche Einzelhaushalte und Haushaltsebenen. Hierbei ist zu beachten, daß die gegenseitige Aufrechnung von arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmekosten und vermiedenen Kosten der Arbeitslosigkeit nur für den fiktiven Gesamthaushalt möglich ist und für die einzelnen Haushalte die Be- und Entlastungen höchst unterschiedlich sein können. Bestimmte Haushalte werden durch die Maßnahmekosten stark belastet, obwohl sie nur zum Teil von den vermiedenen Kosten der Arbeitslosigkeit profitieren (hiervon ist insbesondere die Bundesanstalt für Arbeit betroffen). Andere Haushalte (insbesondere Renten- und Krankenversicherungen und der Bund) profitieren im Gegenzug von den finanziellen Entlastungen, ohne in wesentlichem Umfang an den Maßnahmekosten beteiligt zu sein. Diese Haushalte nehmen daher in Bezug zu den Maßnahmen eine "Free-rider"-Position ("Trittbrettfahrer") ein. Es kommt zu einer *institutionellen Inkongruenz* von Maßnahmekosten und finanziellen Entlastungen, welche die Anreize für eine "aktivere" Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mindert.[162]

Für die einzelnen Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes (Vgl.: Kapitel 3.1.4)) sind eine Reihe von Refinanzierungsrechnungen[163] vorgenommen worden. Verglichen mit dem Ausweis offener Arbeitslosigkeit kommen diese Kalkulationen der differentiellen

[161] Zu den Kosten der Arbeitslosigkeit vgl.: Bach/Spitznagel 1994a und b; Bach/Spitznagel 1992, S.207ff.; Reissert 1994, S.310ff.; Kromphardt/Schettkat 1993, S.520f. sowie Spitznagel 1984a und 1989b.

[162] Vgl. zum Inkongruenzproblem und dessen Folgen: Reissert 1994, S.310ff.; Bach/Spitznagel 1992, S.222-227; Bruche/Reissert 1985, S.98-102 und S.132ff..

[163] Vgl. zu den Refinanzierungsrechnungen: Reissert 1994, S.310.; Klös 1994, S. 31ff.; Bosch u.a. 1987, S.228ff.; Bruche/Reissert 1985, S.98ff.; Spitznagel 1985b; Reissert 1983, S.178; Spitznagel 1984b, S.1ff. und 1982, S.293-298.

Tabelle 5.2: Refinanzierungsquoten bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Art der Maßnahme	Autor und Untersuchungszeitpunkt	Refinanzierungsquote
ABM (Westdeutschland)	Spitznagel 1982	102% (direkte und indirekte Wirkungen)
ABM (Westdeutschland)	Schickler 1989	65% (nur direkte Wirkungen) 91% (direkte und indirekte Wirkungen)
ABM (Ostdeutschland)	Bach/Spitznagel 1992 Spitznagel 1992	60% (nur direkte Wirkungen) 83% (direkte und indirekte Wirkungen)
ABM (Westdeutschland)	Bach/Spitznagel 1992	70% (nur direkte Wirkungen) 95% (direkte und indirekte Wirkungen)
ABM (Westdeutschland)	Reissert 1994	92% (direkte und indirekte Wirkungen)

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Nettokosten von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im allgemeinen zu überaus positiven Ergebnissen. In diesen Simulationsrechnungen liegen die Kosten für eine aktive Beschäftigungspolitik im allgemeinen nur unwesentlich über den durch die Maßnahmen vermiedenen Kosten der Arbeitslosigkeit, so daß sich die Maßnahmen praktisch "selbst finanzieren". Die *Selbst-* oder auch *Refinanzierungsquote* ergibt sich dabei als Prozentsatz der Maßnahmekosten (Sach- und Personalkosten) an den andernfalls in Form von Lohnersatzleistungen bzw. Steuer- und Abgabenausfällen ohnehin anfallenden Kosten der Arbeitslosigkeit.

Für *ABM* sind eine Vielzahl von Schätzungen[164] über die Refinanzierungsquote unternommen worden, deren Ergebnisse in Tabelle 5.2 zusammengefaßt sind. Im allgemeinen schwanken die Angaben darüber inwieweit sich ABM selbst finanzieren zwischen 60% und 95%. Wie aus Tabelle 5.2 hervorgeht, wurde vereinzelt sogar behauptet, daß sich Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen komplett selbst finanzierten. In einer - relativ alten - Studie von Spitznagel wurde nämlich festgestellt, daß ABM im Saldo eine Haushaltsentlastung bewirken.[165] Die Unterschiede bei den in den einzelnen Untersuchungen errechneten Refinanzierungsquoten kommen dadurch zustande, daß z.T. unterschiedliche Berechnungsgrundlagen und Annahmen zugrunde gelegt und darüber hinaus bei einigen Untersuchungen nur die *direkten* Entlastungswirkungen berücksichtigt wurden, in anderen dagegen auch die *indirekten* Wirkungen (inklusive Vorleistungs- und Multiplikatoreffekten) von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mitberücksichtigt worden sind.

In den neuen Bundesländern sind ABM im Zuge der Wiedervereinigung extensiv einge-

[164]Vgl. z.B.: Reissert 1994, S.312; Bach/Spitznagel 1992, S.222ff.; Bosch u.a. 1987, S.228ff.; Schickler 1989, S.85ff. und Bruche/Reissert 1985, S.100ff..

[165]Vgl.: Spitznagel 1982, S.278ff..

setzt worden.[166] Vergleicht man die Kosten für die Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung in den neuen Bundesländern mit den Kosten der Arbeitslosigkeit [167], so finanzieren sich ABM aus gesamtfiskalischer Perspektive durch die vermiedenen Kosten der Arbeitslosigkeit zu 60% bis 83% selbst. Stellt man diese Untersuchungen nur für den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit an, so liegt die Refinanzierungsquote zwischen 46% und 66%.[168], wobei bei diesen Untersuchungen die reale Güter- und Dienstleistungsproduktion, sowie die indirekten, längerfristigen angebotsverbessernden Wirkungen dabei noch nicht einmal mitgerechnet wurden.[169]

Für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kommt auch das DIW in einer Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung[170] bzgl. der fiskalischen Kosten zu positiven Ergebnissen. In diesem Gutachten vergleichen die Autoren dieser Studie die Kosten unterschiedlicher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, wobei die Auflistung der fiskalischen Kosten je Monat und Person zeigt, daß die Kosten für ABM nur durch die Kosten der Zahlung von Kurzarbeitergeld unterboten werden können. Infolge der Einbindung in die Produktionszusammenhänge entfalten ABM zusätzliche positive Wirkungen, die bei Lohnersatzleistungen fehlen.

Mit §249h AFG wurden in Ostdeutschland pauschalierte Lohnkostenzuschüsse[171] eingeführt, die zumindest der Intention nach für den Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit ein kostenneutrales Instrument der Arbeitsmarktpolitik darstellen. Aufgrund der mit den Maßnahmen verbundenen Kofinanzierung aus anderen öffentlichen Budgets liegen die Be- und Entlastungen der einzelnen Institutionen anders als bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Eine gesamtfiskalische Kostenanalyse liegt für den §249h AFG jedoch noch nicht vor.[172] Für ABS-Gesellschaften sind ebenfalls noch keine gesamtfiskalischen Kostenanalysen durchgeführt worden, da ABS-Gesellschaften mit Hilfe von verschiedenen Maßnahmeinstrumenten gefördert werden (§249h AFG, ABM, etc.).

Führt man eine Refinanzierungsrechnung für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eines arbeitslosen Sozialhilfeempfängers nach dem BSHG durch, so ergibt sich das

[166]Vgl.: Spitznagel 1992a.

[167]Vgl.: Spitznagel 1992a, S.277ff..

[168]Vgl.: Spitznagel 1992a, S.277.

[169]Vgl.: Bach/Spitznagel 1992, S.226.

[170]Vgl.: DIW-Gutachten 1992, S.1ff..

[171]In dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1994 sind pauschalierte Lohnkostenzuschüsse in leicht abgewandelter Form als §242s auch für Westdeutschland vorgesehen.

[172]Vgl.: Buttler 1994, S.19.

folgende Bild:[173] In der Berechnung wird von einem Dreijahreszeitraum ausgegangen, in dem ein Jahr lang sozialversicherungspflichtig gearbeitet wird. Den Rest der Zeit ist der Betreffende arbeitslos. Mit den gemachten Prämissen ergibt sich eine Refinanzierungsquote von etwa 83%. Betrachtet man die Verteilung der Be- und Entlastungen einer Arbeitsgelegenheit nach dem BSHG auf die öffentlichen Haushalte, so zeigt sich, daß die Bundesanstalt für Arbeit und der Bund belastet werden. Die Länder, die Gemeinden sowie die Renten- und Krankenversicherung profitieren dagegen unterschiedlich stark von diesem Beschäftigungsverhältnis.[174]

Neueren Studien zur Wirksamkeit des Programms "Hilfe zur Arbeit" nach dem BSHG zufolge, wird wie in einer Fallstudie in Bremen gezeigt, schon nach dem zweiten Jahr von einer einsetzenden Amortisation ausgegangen.[175] Insbesondere die Entgeltvariante der Hilfe zur Arbeit ist bei Berücksichtigung der Folgekosten infolge erworbener Ansprüche gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit "volkswirtschaflich problemlos zu bezahlen."[176]

Insgesamt zeigen die einzelnen Maßnahmen eine günstige Kosten-Nutzen-Relation für die verschiedenen Arten staatlicher Ersatzbeschäftigung. In Anbetracht der dargestellten Untersuchungen könnte es folglich möglich sein, mit nur verhältnismäßig geringen Zusatzkosten für die öffentliche Hand, die Finanzierung von Arbeitslosigkeit durch die Finanzierung von arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen zu ersetzen. [177] Mit dem dargestellten"Selbstfinanzierungseffekt" der Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes wird suggeriert, daß es prinzipiell möglich ist, Beschäftigung zu schaffen und dabei trotzdem nicht (oder nur in geringem Umfang) die öffentlichen Haushalte zu belasten.[178]

---

[173]Vgl.: Bruche/Reissert 1985, S.119.

[174]Vgl.: Bruche/Reissert 1985, S.120ff..

[175]Vgl.: Lüsebrink 1993, S.61.

[176]Lindner u.a. 1992, S.156.

[177]Vgl. hierzu u.a. die Vorschläge von Bergmann (1993a) und Reissert/Scharpf/Schettkat (1986), die sich implizit oder explizit auf die Selbstfinanzierungseigenschaft berufen.

[178]Die Argumentation erinnert hierbei ein bißchen an das Kunststück des Freiherrn von Münchhausen, sich am eigenen Zopf aus dem Sumpf zu ziehen. Die Analogie ist allerdings nicht vollständig, da die Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt in der Regel zu Lasten Dritter geht. Vgl. hierzu: Reissert 1988, S.210.

5.5.2.2 Kritik an den Refinanzierungsrechnungen

Die im vorangegangenen Abschnitt dargestellten günstigen Ergebnisse bezüglich der Finanzierungseigenschaften eines zweiten Arbeitsmarktes beruhen allerdings auf *impliziten* Annahmen, die in den Refinanzierungsrechnungen modellendogen getroffen werden. Die Simulationsrechnungen des IAB basieren auf der Überlegung, "in welchem Verhältnis die Kosten verschiedener Maßnahmen zu den Kosten stehen, die ohne diese Maßnahmen aus der (vermiedenen) Arbeitslosigkeit erwachsen wären."[179] Gegen das den Refinanzierungsrechnungen folglich zugrundeliegende *Opportunitätskostenkalkül* können grundlegende Bedenken vorgebracht werden, da in diesen Rechnungen die *tatsächlichen* Kostenbelastungen durch den Maßnahmeeinsatz mit *hypothetischen* Kostenentlastungen bei offener Arbeitslosigkeit verglichen werden. Durch einen solchen Ansatz wird die "*reale* Kostenbelastung für Beitrags- oder Steuerzahler um eine *hypothetische* Kostenentlastung verringert und nur der verbleibende Saldo als Nettozahllast" ermittelt.[180] Durch dieses Opportunitätskostenkalkül gibt es für den Arbeitsplatzsuchenden mit Ansprüchen auf Lohnersatzleistungen nur zwei Alternativen: Entweder ist er offen arbeitslos, oder aber er nimmt an einer Maßnahme auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes teil.[181] Es wird daher, wie Klös es ausdrückt, eine absolut statische "0/1-Referenzsituation" durch die Modellannahmen kreiert.[182] Nur wenn diese Situation wirklich gegeben ist, wäre es plausibel, die *tatsächlichen* Mehrausgaben mit *hypothetischen* Mindereinnahmen zu verrechnen. In der Realität dürfte dies jedoch nicht der Fall sein, da Arbeitslosen neben dem Bezug von Lohnersatzleistungen und der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen eine Reihe weiterer Optionen offenstehen: So können sie sich z.B. in die stille Reserve zurückziehen oder eine privat finanzierte Ausbildung absolvieren. Die Refinanzierungsrechnungen berücksichtigen folglich nicht in ausreichendem Umfang die prinzipiell möglichen Statuswechsel und Bewegungsvorgänge seitens des Arbeitskräfteangebots.[183]

Das statische 0/1-Referenzszenario impliziert ferner, daß es z.B. keine konjunkturbedingten Rückzüge vom Arbeitsmarkt geben soll und daß es arbeitsmarkt- und fiskalpolitisch sinnvoll wäre, auch den Teil des Erwerbspersonenpotentials zu fördern, der sich ansonsten bei schlechterer Konjunkturlage in die stille Reserve zurückziehen würde.[184]

[179] Bach/Spitznagel 1992, S.219.

[180] Klös 1994, S.32f..

[181] Vgl.: Sperling 1994, S. 398.

[182] Klös 1994, S.34.

[183] Vgl.: Sperling 1994, S.398f..

[184] Vgl.: Klös 1994, S.33.

Langfristig würde dies zu einer Steigerung der Erwerbsquote und einem steigenden Anteil der Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt an der Gesamtbeschäftigung führen. Durch möglicherweise hervorgerufene Verdrängungseffekte würde diese Entwicklung noch beschleunigt.

Scharfe Kritik wird darüber hinaus an dem bei den Refinanzierungsrechnungen verwendeten *Multiplikatorkonzept*[185] geübt, da diese Effekte auf die Selbstfinanzierungsquote der einzelnen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einen entscheidenden Einfluß ausüben. Wie aus Tabelle 5.2 hervorgeht, beruht z.B. bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mehr als ein Drittel der vermuteten Selbstfinanzierung auf den Vorleistungs- und Multiplikatoreffekten der öffentlich geförderten Beschäftigung. Die rein kaufkrafttheoretischen Modellrechnungen weisen jedoch zwei Implausibilitäten auf, die das Ausmaß der Multiplikatoreffekte in den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung als überhöht erscheinen lassen: Zum einen werden Minderausgaben für die verschiedenen Lohnersatzleistungen angesetzt. Durch dieses Vorgehen wird unterstellt, daß es ohne entsprechende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu Arbeitslosigkeit gekommen wäre. Diese Annahme ist allerdings, wie oben gezeigt wurde, keineswegs zwingend. Zum anderen müßten, sofern im Rahmen des Multiplikatorkonzepts argumentiert wird, auch die von den Lohnersatzleistungen ausgehenden Kreislaufwirkungen beim Multiplikator der arbeitsmarktpolitschen Maßnahmen gegengebucht werden. Der Multiplikator der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dürfte daher nur die differentiellen Kreislaufeffekte berücksichtigen, nicht aber den fiktiven Maßnahmemultiplikator.[186]

Ein weiterer Kritikpunkt setzt sich mit den *Niveaueffekten* öffentlich geförderter Ersatzbeschäftigung auseinander.[187] In die Refinanzierungsrechnungen geht das Niveau bzw. der Umfang des zweiten Arbeitsmarktes nicht ein. Es ist daher prinzipiell gleichgültig, ob der zweite Arbeitsmarkt einen Umfang von 50.000 Personen oder 2,5 Millionen Personen besitzt. Innerhalb der Logik der Refinanzierungsrechnungen würden folglich bei konstanten Selbstfinanzierungsquoten von 95% für Westdeutschland und 82% für Ostdeutschland zusätzliche Gesamtausgaben der Bundesanstalt für Arbeit von weniger als neun Milliarden DM ausreichen, um die gesamten offen ausgewiesenen Arbeitslosen des Jahres 1991 in Deutschland in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu integrieren. Daß durch eine Veränderung der Quantitäten auch völlig neue Qualitäten auftreten könnten, wenn kritische Werte überschritten werden, bleibt unberücksichtigt.[188]

---

[185] Vgl.: Sperling 1994, S.399; Klös 1994, S.34.

[186] Vgl.: Klös 1994, S.34.

[187] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.17 und Klös 1994, S.36.

[188] Vgl.: Klös 1994, S.36 und o.V. 1994.

Darüber hinaus wäre bei den Refinanzierungsrechnungen eine *dynamische* Betrachtungsweise erforderlich, da die rein *statische* Betrachtungsweise die *intertemporalen* Aspekte der einzelnen Maßnahmen nicht berücksichtigt: An zwei Beispielen soll die Dysfunktionaliät der statischen Analyse aufgezeigt werden: Zum einen kann auf die durch entsprechende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erworbenen Rechtsansprüche und die damit einhergehenden zukünftigen Kostenbelastungen öffentlicher Haushalte verwiesen werden. Bei den geltenden leistungsrechtlichen Regelungen der meisten zum zweiten Arbeitsmarkt gehörenden Maßnahmen[189] erwirbt die geförderte Person die gleichen Rechtsansprüche für die Zahlung von Lohnersatzleistungen wie bei regulärer Beschäftigung. Die Selbstfinanzierungsquote müßte bei Berücksichtigung der intertemporalen Aspekte folglich um die zusätzlichen zukünftigen abgezinsten Leistungsansprüche gemindert werden. Darüber hinaus werden die Übergangswahrscheinlichkeiten von den entsprechenden aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in reguläre dauerhafte Beschäftigung und die Erwerbsverläufe geförderter Arbeitnehmer nicht genügend berücksichtigt. Die Wiedereingliederungsquote und die zukünftigen Erwerbsverläufe sind allerdings zentrale Bestimmungsgrößen für die Kosten-Nutzen-Relation eines zweiten Arbeitsmarktes. Wenn diese fundamentalen Größen in einer Refinanzierungsrechnung nicht berücksichtigt werden, schwächt dies die Aussagekraft dieser Studien in entscheidender Weise.

Einen weiteren Problembereich der Refinanzierungsrechnungen bildet die ungenügende Berücksichtigung möglicher *Mitnahme-* und *Verdrängungseffekte*, die in den Studien des IAB nach Meinung einiger Experten systemimmanent ebenfalls unterschätzt wird.[190] Durch das Opportunitätskostenkalkül der Refinanzierungsrechnungen wird die Nichtdurchführung einer Maßnahme aus dem Bereich des zweiten Arbeitsmarktes mit einem Anstieg der offenen Arbeitslosigkeit in gleicher Höhe gleichgesetzt. Modellendogen sind daher Mitnahmeeffekte bei öffentlich geförderter Ersatzbeschäftigung ausgeschlossen. Die Annahme, daß keine Mitnahmeeffekte auftreten, erscheint jedoch trotz aller Schwierigkeiten bei der quantitativen Erfassung dieser Effekte[191], wie in Abschnitt 5.4 gezeigt wurde, unrealistisch. Die Verdrängungs- und Substitutionseffekte werden in den einzelnen Studien als sehr gering angenommen und folglich nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt. Da für die Vergangenheit Verdrängungseffekte in Höhe von lediglich 5% der ABM-Stellen angenommen wurden, fehlt eine adäquate Gegenbuchung der durch die subventionierte Konkurrenz verusachten Produktionsausfälle im regulären Arbeitsmarkt, so daß die in den Refinanzierungsrechnungen ausgewiesenen Selbstfinanzierungsquoten folglich um die bislang noch nicht berücksichtigten Mitnahme- und

[189]Die Ausnahme bildet hier die Mehraufwandsentschädigungsvariante des BSHG.

[190]Vgl.: Sperling 1994, S.399 und Klös 1994, S.34.

[191]Vgl.: Kapitel 5.4.2.

Substitutionseffekte nach unten korrigiert werden müßten. In welcher Größenordnung diese Korrekturen notwendig wären, ist in Anbetracht der Schwierigkeiten bei der empirischen Evaluierung dieser Effekte jedoch nicht abschließend zu beurteilen.

Ferner ist verwunderlich, daß weitere *allokative Wirkungen* der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes wie z.B. die *Produktivitätseffekte* der geförderten Beschäftigung nicht thematisiert werden. Ohne Aussagen über "die Produktivität von Ersatzbeschäftigungen lassen sich jedoch weder Aussagen über die potentiellen Verdrängungseffekte noch über die gesamtwirtschaftliche Kosten-Nutzen-Relation machen."[192]

5.5.2.3 Zwischenfazit

In Anbetracht der dargestellten Sachverhalte müssen die Refinanzierungsrechnungen und die aus ihnen abgeleitete Selbstfinanzierungseigenschaft des zweiten Arbeitsmarktes mit ernsten methodischen Vorbehalten versehen werden.[193] Jedoch sollte aus dieser Kritik nicht der übereilte Schluß gezogen werden, daß der Nutzen eines zweiten Arbeitsmarktes in keinem Verhältnis zu den Kosten stünde, da es eine Reihe von Kostenentlastungen und positiven Wirkungen gibt, die in den bisherigen Überlegungen noch nicht berücksichtigt wurden.[194] So erhöhen Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes das *volkswirtschaftliche Produktionspotential*. Das heißt, daß der zweite Arbeitsmarkt eine strukturpolitische Komponente besitzt. Insbesondere in den neuen Bundesländern ist diese Komponente aufgrund des überwiegend investiven Charakters der dort eingesetzten Instrumente besonders stark ausgeprägt und kann dort zu einer Verbesserung der Angebotsbedingungen und somit zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt beitragen. Die durch die Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes erzielte aktuelle Wertschöpfung und die in Zukunft anfallenden Erträge müßten folglich in den Refinanzierungsrechnungen mitberücksichtigt werden. Darüber hinaus werden in den bisher vorgestellten rein fiskalisch orientierten Refinanzierungsrechnungen[195] die Kosten längerfristiger Arbeitslosigkeit nicht berücksichtigt. Längerfristige Arbeitslosigkeit führt zu einem Verlust von Humankapital, Dequalifizierungsprozessen und hohen *sozialen* und *gesellschaftlichen Folgekosten*. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die gesundheitlichen und psycho-

[192]Klös 1994, S.36.

[193]Vgl.: Sperling 1994, S.399 und Klös 1994, S.37.

[194]Vgl. zu den Zielen und Möglichkeiten von Wirkungsanalysen: Mertens/Reyher/Kühl 1981.

[195]Zur Kritik an den Refinanzierungsrechnungen vgl. u.a.: Bosch u.a. 1987, S.228 und Reissert/Scharpf/Schettkat 1986, S.19ff..

logischen Belastungen und Kosten von besonderer Bedeutung.[196] Zu bedenken sind ferner die "Zusammenhänge zwischen Arbeitslosigkeit und Kriminalität sowie Langzeitfolgen, die sich aus beruflichen Sozialisationsproblemen vor allem für Jugendliche ergeben können."[197] Insbesondere längerfristige Arbeitslosigkeit verursacht hohe gesellschaftliche und soziale Kosten, die früher oder später die öffentlichen Haushalte belasten und daher eigentlich in die Diskussion um die Kosten-Nutzen-Relation eines zweiten Arbeitsmarktes integriert werden müßten.

Eine Auseinandersetzung mit diesem Themenkomplex führt in diesem Kontext unweigerlich dazu, daß eine Art gesamtwirtschaftliche Kosten-Nutzen-Betrachtung für den zweiten Arbeitsmarkt vorgenommen wird. Im Rahmen einer solchen Berechnung müßten aber unter anderem

- die Gesamtkosten der einzelnen Maßnahmen,
- die individuellen und sozialen und gesellschaftlichen Folgekosten der Arbeitslosigkeit,
- die unterschiedlichen Beschäftigungswahrscheinlichkeiten von Maßnahmeteilnehmern und Arbeitslosen,
- die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Maßnahmeteilnehmern und Arbeitslosen,
- die möglichen Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte und
- der mögliche Nutzen einer andersartigen Verwendung der Mittel

in die ökonomische Analyse integriert werden. Aus theoretischen und methodischen Gründen ist eine solche gesamtwirtschaftliche Kosten-Nutzen-Betrachtung nur begrenzt möglich.[198] Dies liegt daran, daß ein Grundproblem dieser Art von Analyse darin besteht, die mit dem zweiten Arbeitsmarkt verbundenen Kosten und Nutzen zu identifizieren, zu operationalisieren und zu quantifizieren. Am Beispiel der sozialen Folgekosten der Arbeitslosigkeit kann dies deutlich gemacht werden. Es entspricht der Alltagserfahrung, daß Arbeitslosigkeit zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei den betroffenen Personen führt, jedoch sind die dadurch verursachten Kosten nur schwer zu quantifizieren. Darüber hinaus sind die Kosten meist nicht einer bestimmten Ursache zuzuordnen (z.B. der Arbeitslosigkeit), sondern von einer Vielzahl von Faktoren

---

[196] Vgl. zu den Kosten der Arbeitslosigkeit z.B.: Kieselbach 1994; Fülöp 1994; Spitznagel 1992a, S.287f..

[197] Spitznagel 1992, S.288.

[198] Vgl.: Mertens/Reyher/Kühl 1981, S.209ff..

abhängig, so daß neben dem Problem der Quantifizierbarkeit auch ein Zuordnungsproblem entsteht.[199] Aufgrund der großen methodischen Probleme wird daher auf eine volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse des zweiten Arbeitsmarktes verzichtet.

[199]In einigen Untersuchungen wurde trotz der eben beschriebenen Probleme versucht, die sozialen Folgekosten der Arbeitslosigkeit abzuschätzen. (Vgl.: Brenner 1976, S.112ff. und 168ff.; Kieselbach 1985, S.122ff. sowie Kieselbach 1988, S.9ff..) Jedoch wird auf eine Darstellung dieser Ergebnisse verzichtet, da diese sehr stark von den getroffenen Annahmen abhängen und die Quantifizierungs- und Zuordnungsproblematik nicht befriedigend gelöst ist.

Kapitel 6

Zusammenfassung und arbeitsmarktpolitische Implikationen

Ökonomische und sozialwissenschaftliche Theorien sollten in der Lage sein, reale Phänomene innerhalb eines gegebenen Institutionenrahmens zu analysieren, um aus den geprüften Hypothesen Prognosen und politische Handlungsoptionen ableiten zu können. In den folgenden Abschnitten werden die in den vorangegangen Kapiteln erzielten Ergebnisse systematisch zusammengefaßt, aus diesen Ergebnissen Rückschlüsse auf die Ausgestaltung eines zweiten Arbeitsmarktes gezogen, ein Vorschlag zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit unterbreitet und einige Anmerkungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im allgemeinen gemacht. Hierzu wird wie folgt vorgegangen: Zunächst wird auf die theoretischen und empirischen Ergebnisse der Kapitel 2, 4 und 5 zurückgegriffen. Aus diesen Ergebnissen werden anschließend wirtschaftspolitische Schlußfolgerungen für das bestehende Instrumentarium des zweiten Arbeitsmarktes abgeleitet und in Abschnitt 6.2 Hinweise auf die zukünftige Ausgestaltung solcher Maßnahmen gegeben und diskutiert.

Trotz der möglichen Verbesserungen des Maßnahmeeinsatzes bleibt meiner Meinung nach eine erhebliche Portion Skepsis bezüglich der Wünschbarkeit und den Realisierungschancen eines zweiten Arbeitsmarktes, deshalb wird in Abschnitt 6.3 ein eigener Vorschlag zur gezielten Förderung von Langzeitarbeitslosen unterbreitet werden, da in diesem Bereich die Förderung unter Effizienzgesichtspunkten besonders sinnvoll erscheint und die mit einer solchen Maßnahme möglicherweise verbundenen negativen Begleiterscheinungen im Vergleich zum zweiten Arbeitsmarkt nicht in gleicher Weise zu befürchten sind. Da aber sowohl die Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes als

auch der Vorschlag zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit nur einen begrenzten Beitrag zur Überwindung der Arbeitslosigkeit liefern können, werden im Anschluß daran einige weitere ausgewählte Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vorgestellt und auf ihr Lösungspotential hinsichtlich des Beschäftigungsproblems untersucht (Vgl.: Kapitel 6.4). Den Abschluß der Arbeit bildet das Schlußfazit und der Ausblick auf weitere noch notwendige Forschungsarbeiten.

6.1 Zusammenfassung der theoretischen und empirischen Diskussion

Die in der Arbeit erzielten theoretischen und empirischen Ergebnisse werden in diesem Abschnitt stichwortartig zusammengefaßt. Zunächst werden die Ergebnisse bezüglich des Arbeitsmarktes im allgemeinen dargestellt (Vgl.: Kapitel 6.1.1), um im Anschluß daran die Ergebnisse der Analyse des zweiten Arbeitsmarktes zusammenzufassen (Vgl.: Kapitel 6.1.2).

6.1.1 Allgemeine Ergebnisse

In der empirischen Analyse des Arbeitsmarktes der Bundesrepublik Deutschland in Kapitel 2 wurde herausgearbeitet, daß die folgenden Entwicklungen die gravierendsten Probleme bei der Lösung der Beschäftigungsprobleme in der Bundesrepublik Deutschland darstellen:

- Quantitativer Umfang der Arbeitslosigkeit
  Arbeitslosigkeit stellt in der Bundesrepublik Deutschland ein quantitativ bedeutendes Problem dar, das sich von Dekade zu Dekade verschärft hat.

- Konzentration der Arbeitslosigkeit auf bestimmte Problemgruppen
  Neben der quantitativen ist eine qualitative Veränderung der Arbeitslosigkeit zu verzeichenen: Arbeitslosigkeit konzentriert sich immer stärker auf bestimmte Problemgruppen, die von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung abgekoppelt werden und die sozialen Sicherungssysteme belasten.

- Langzeitarbeitslosigkeit
  Die Langzeitarbeitslosigkeit hat im Zeitablauf in der Bundesrepublik Deutschland überproportional zugenommen und quantitativ einen ernstzunehmenden Umfang erreicht. Insbesondere im internationalen Vergleich ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen in der Bundesrepublik Deutschland relativ hoch.

Tabelle 6.1: Gründe der Arbeitslosigkeit und deren empirische Relevanz

Potentieller Grund für Arbeitslosigkeit	Bedeutung
Nachfrageschocks	Erklärung temporärer Einbrüche bei Produktion und Beschäftigung. Langfristiger Anstieg der NAIRU kann durch sie nicht erklärt werden.
Angebotsschocks	*Ölpreisschocks* tragen zur Erklärung des Anstiegs der Arbeitslosigkeit und der NAIRU Mitte der siebziger und Anfang der achtziger Jahre bei. Fraglich ist, warum die Reduktion des Ölpreises in den neunziger Jahren nicht zu einer stärkeren Reduktion der Arbeitslosigkeit führte. *Technologieschocks* liefern keinen wesentlichen Beitrag zur Erklärung der Arbeitslosigkeit.
Arbeitslosen-unterstützung	Die Höhe der Arbeitslosenunterstützung hat eher geringe Auswirkungen auf die Höhe der Arbeitslosigkeit. Aber die Ausgestaltung des Arbeitslosenversicherungssystems hat starke Auswirkungen auf die Art der Schockverarbeitung in einer Volkswirtschaft.
Kündigungs-schutzregelungen	Kündigungsschutzregelungen haben kaum Auswirkungen auf die Höhe der Arbeitslosigkeit.
Mindestlöhne	Mindestlöhne haben nur geringe Auswirkungen auf die Höhe der Arbeitslosigkeit.
Steuern	Die absolute Höhe der Steuern hat keine allzu große Bedeutung auf das Niveau der Arbeitslosigkeit, aber Veränderungen dieses Niveaus können durchaus Auswirkungen auf die Höhe der Arbeitslosigkeit besitzen.
Einfluß der Gewerkschaften	Gewerkschaften haben einen nicht zu unterschätzenden Einfluß auf das Niveau der Arbeitslosigkeit. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit in den siebziger Jahren kann mit steigender Macht der Gewerkschaften erklärt werden. Dieser Erklärungsansatz wird in den achtziger und neunziger Jahren fraglich.
Mismatch	Regionaler Mismatch hat kaum zugenommen, fällt daher als Erklärungsansatz aus. Qualifikatorischer Mismatch hat jedoch im Zeitablauf zugenommen und scheint ein wichtiger Grund für den Anstieg der Arbeitslosigkeit und der NAIRU zu sein.
Persistenz und Hysterese	Persistenz- und Hysteresephänomene und deren theoretische Erklärungsmechanismen bilden den wichtigsten Grund für den Anstieg der Arbeitslosigkeit in den achtziger und neunziger Jahren.

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

- Anhaltende Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2010
  Auch bei günstiger Wirtschaftsentwicklung wird es in naher Zukunft zu keiner drastischen Reduzierung der Arbeitslosigkeit kommen. Arbeitslosigkeit ist daher ein mittel- bis langfristiges Problem, zu dessen Überwindung kurzfristig orientierte Lösungsansätze kaum geeignet sein dürften.

Im Anschluß daran wurde in der theoretischen Analyse die Frage gestellt, welche Faktoren für die dargestellte Entwickung verantwortlich gemacht werden können. Über die untersuchten Gründe und deren empirische Relevanz gibt Tabelle 6.1 einen Überblick. Bei der Analyse der Gründe der Arbeitslosigkeit wurde festgestellt, daß monokausale Erklärungen für die bestehende Arbeitslosigkeit wenig überzeugend sind und es nicht eine singuläre Ursache der herrschenden Arbeitslosigkeit gibt, sondern Arbeitslosigkeit vielmehr ein multikausales Problem darstellt. Insofern haben eine Reihe von Faktoren und deren komplexes Zusammenspiel zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit beigetragen. Wie aus Tabelle 6.1 hervorgeht, können exogene und institutionelle Probleme zwar zur Erklärung des Niveaus der Arbeitslosigkeit Beiträge leisten, es müssen jedoch zusätzlich weitere systemendogene Entwicklungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt zur Erklärung der Arbeitslosigkeit herangezogen werden.[1] Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Persistenz- und Hystereseeffekte. Aufgrund der hysteresischen Entwicklung kann ein staatliches Eingreifen und insbesondere ein zweiter Arbeitsmarkt potentiell gerechtferigt sein.

6.1.2 Spezielle Ergebnisse für den zweiten Arbeitsmarkt

Wenn ein zweiter Arbeitsmarkt die auf dem Arbeitsmarkt ablaufenden Prozesse positiv beeinflußt, könnte dieses Maßnahmeinstrument gesamtwirtschaftlich gesehen gerechtfertigt sein. Bedingung hierfür ist jedoch, daß ein zweiter Arbeitsmarkt mehr Probleme löst als neue schafft. Aus diesem Grunde wurden in Kapitel 5 die mit den Maßnahmen des zweiten Arbeitmarktes verbundenen Wirkungsketten analysiert. Durch die Ausführungen in Kapitel 5 der Arbeit sollte deutlich geworden sein, daß es keine allgemein gültige Antwort auf die Frage nach der theoriegeleiteten Bewertung von Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes gibt, sondern eine Reihe von Wirkungsketten existieren, die jeweils zur Begründung oder Ablehnung eines zweiten Arbeitsmarktes herangezogen werden können. Ob ein zweiter Arbeitsmarkt ökonomisch gesehen vor- oder nachteilig ist, hängt von der Bewertung und Gewichtung der verschiedenen mikro- und makroökonomischen Wirkungsketten ab. Eine Übersicht der diskutierten Wirkungsketten gibt Tabelle 6.2.

Bei den Gründen, welche zur Fundierung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik herangezogen werden können, spielen humankapitaltheoretische Überlegungen und auf humankapitaltheoretischen Überlegungen basierende Persistenz- bzw. Hystereseeffekte eine

[1] Die theoretische Herleitung des Hysteresisprozesses erfolgt über Lohnbildungsprozesse, den Abbau von Humankapital bei Langzeitarbeitslosigkeit oder über den Abbau von Sachkapital. Auch die Interaktion von sozialer Sicherung und Sozialniveau kann zur Begründung herangezogen werden. Vgl.: Kapitel 4.3.2; Franz 1995, S.39ff.; Sesselmeier/Ehrlich 1994; Schlicht 1994a und 1994c; Franz 1994b, S.351ff.; Grassinger 1993; Schettkat 1993a, S.274f. und Franz 1992a, S.9ff..

besondere Rolle. Zunächst wurde daher in Kapitel 5 der Frage nachgegangen, ob staatliches Eingreifen bei der Vermittlung von Humankapital gerechtfertigt erscheint. Wie in Abschnitt 5.1.1 gezeigt wurde, ist es sehr wahrscheinlich, daß bei der Qualifikationsvermittlung ein Fall von Marktversagen vorliegt und die Unternehmen nicht genügend in das Humankapital ihrer Mitarbeiter investieren. Darüber hinaus sind eine Reihe von dynamischen Effekten beachtenswert: Bei einem angespannten Arbeitsmarkt kann die Firma im allgemeinen zwischen mehreren Bewerbern auswählen. In einer solchen Situation wird die Unternehmung folglich nur solche Arbeitnehmer einstellen wollen, die die gesuchten Fähigkeiten schon besitzen und nicht unbedingt Langzeitarbeitslose mit einem geringen Bestand an Humankapital. Dieser dynamische Effekt wird noch dadurch verstärkt, daß auf einem Arbeitsmarkt im Rahmen des Imperfect-Competition-Modells - wie Snower gezeigt hat - mit den Trainingsanstrengungen einer Firma auch das Risiko wächst, daß die ausgebildeten und requalifizierten Arbeitnehmer durch andere Firmen abgeworben werden.[2] Die Wettbewerbsposition von Arbeitslosen im Verhältnis zu den Arbeitsplatzbesitzern verschlechtert sich folglich immer weiter, so daß sie im Laufe der Arbeitslosigkeit immer geringere Chancen haben, einen Job zu erhalten. Um die Entwertung des Humankapitals durch eine längerfristige Arbeitslosigkeit zu verhindern, schien ein zweiter Arbeitsmarkt mit seinen aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gerechtfertigt zu sein. Im Lauf der weiteren Analyse ergaben sich jedoch eine Reihe von Zweifeln an den qualifikatorischen Wirkungen von Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes, da sie kaum auf neue berufliche Aufgaben vorbereiten und im allgemeinen die Maßnahmeteilnehmer nicht ausbildungsadäquat einsetzen.

Im Anschluß an diesen Themenkomplex wurden die Anreizeffekte eines zweiten Arbeitsmarktes genauer untersucht, wobei zunächst die Auswirkungen auf das individuelle Suchverhalten der Arbeitslosen und damit auch auf das Arbeitsangebot einer Volkswirtschaft im Zentrum der Analyse standen. Je generöser die Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt ist, desto geringer sind die Anreize für einen Arbeitslosen, eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt anzunehmen. Dieses Ergebnis gilt sowohl im effizienzlohntheoretischen als auch gewerkschaftstheoretischen Kontext. Insofern müßte der Lohnsatz auf dem zweiten Arbeitsmarkt möglichst weit abgesenkt werden. Da der Lohnsatz auf dem zweiten Arbeitsmarkt auch Motivationsfunktionen erfüllen muß, erscheint eine zu starke Absenkung des Lohnniveaus für die Reintegrations- und Qualifizierungserfolge eines zweiten Arbeitsmarktes kontraproduktiv zu sein.

Die Auswirkungen eines zweiten Arbeitsmarktes auf den Lohnfindungsprozeß des ersten Arbeitsmarktes standen im Mittelpunkt der Analyse des nächsten Abschnitts. Die Wirkung eines zweiten Arbeitsmarktes hängt in entscheidender Weise von dessen Umfang, der Höhe der Entlohnung und dem mit ihm verbundenen Arbeitsleid ab. Sowohl im

[2] Vgl.: Snower 1994, S.65.

Tabelle 6.2: Wirkungsketten des zweiten Arbeitsmarktes und Arbeitsmarkttheorien

Effekt	Theorie	Wirkung des zweiten AM
Qualifizierungs-effekte	Humankapital-theorie	Wenn geeignete Qualifikationen vermittelt werden, könnte ein zweiter Arbeitsmarkt Mismatch-Arbeitslosigkeit reduzieren helfen.
Mobilitäts-effekte	Job-Search-Theorie	Je höher die Entlohnung auf dem zweiten Arbeits-markt im Verhältnis zum ersten ist, desto größere Anreizprobleme treten auf.
Motivations-effekte	Soziologische Effizienzlohn-theorie	Je höher und differenzierter die Entlohnung auf dem zweiten Arbeitsmarkt ist, desto geringer ist das vertikale Anreizproblem.
Lohnfindung auf dem ersten Arbeitsmarkt	Gewerkschafts-theorien	Zweiter Arbeitsmarkt stärkt tendenziell die Verhandlungsposition der Gewerkschaften, da er die "Fall-back"-Position der Arbeit-nehmer verbessert.
	Effizienz-lohntheorien	Zweiter Arbeitsmarkt macht tendenziell eine Erhöhung des Effizienzlohnes erforderlich.
Mitnahme- und Verdrängungs-effekte sowie Resourcenver-schwendungen		Je größer die Mitnahme- und Verdrängungs-effekte, desto größer ist die Belastung des ersten Arbeitsmarktes durch den zweiten und folglich auch die Arbeitslosigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt.
Finanzierungs-effekte		Über eine Erhöhung der Lohnkosten auf dem ersten Arbeitsmarkt führt die Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes durch den ersten c.p. zu einer tendenziellen Erhöhung der Arbeitslosigkeit.

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Effizienzlohnkontext als auch im gewerkschaftstheoretischen Kontext führt ein zweiter Arbeitsmarkt zu einer potentiellen Linksverschiebung der lohnbestimmten Reallohnfunktion, so daß möglicherweise durch diese Wirkungskette die Arbeitsmarktprobleme verschärft werden.

Neben diesen auf bestimmte Arbeitsmarkttheorien zurückzuführenden oder zumindest in Beziehung zu setzenden Wirkungsketten gibt es noch zwei weitere Effekte, die für die Wirkungsweise eines zweiten Arbeitsmarktes beachtet werden müssen, aber nicht explizit auf einer bestimmten Arbeitsmarkttheorie beruhen. Bei den anschließend untersuchten Mitnahme- und Verdrängungseffekten, der Möglichkeit von Ressourcenverschwendung und Fehlallokationen durch den zweiten Arbeitsmarkt, den Kostenbetrachtungen und Finanzierungsrechnungen, handelt es sich vielmehr um generelle Probleme, die durch den zweiten Arbeitsmarkt entstehen können.

Aufgrund der bisherigen institutionellen Ausgestaltung der einzelnen Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes kann davon ausgegangen werden, daß *Mitnahme- und Verdrängungseffekte* nicht in besonders gravierenden Ausmaßen auftreten. Auch das Auftreten von massiven Fehlallokationen darf in Anbetracht der empirischen Ergebnisse bezweifelt werden. Insgesamt ist daher die These, daß öffentliche Mittel in großem Maße durch den zweiten Arbeitsmarkt verschwendet werden, wissenschaftlich nicht haltbar, da in einer Reihe von makroökonomischen Untersuchungen die Vorteilhaftigkeit einer aktiven Arbeitsmarktpolitik gezeigt wurde.

Zum Abschluß der Analyse des zweiten Arbeitsmarktes wurde der Frage nachgegangen, in welchem Umfang ein zweiter Arbeitmarkt den ersten belastet. Hierzu wurden zunächst die theoretischen Effekte einer Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes durch den ersten analysiert und anschließend die in der arbeitsmarktpolitischen Literatur zu findenden Refinanzierungsrechnungen vorgestellt und kritisiert. In Anbetracht einer Reihe von systemimmanenten Annahmen erscheint, die den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes zugesprochen Selbstfinanzierungseigenschaft ausgesprochen fraglich zu sein. Aussagen zur gesamtwirtschaftlichen Effizienz der Maßnahmen des zweiten Arbeitmarktes sind aufgrund der vielfältigen interdependenten Wirkungsketten sowie von Quantifizierungs- und Zuordnungsproblemen nicht möglich. Die identifizierten Wirkungsketten und Effekte sowie die zugrundeliegenden Arbeitsmarkttheorien sind in Tabelle 6.2 zusammengefaßt.

Als Fazit der theoretischen und empirischen Analyse zeigt sich, daß die Etablierung eines zweiten Arbeitsmarktes ein zweischneidiges Schwert ist: Aus der theoretischen und empirischen Analyse können sowohl Argumente für als auch gegen den zweiten Arbeitsmarkt abgeleitet werden. Die untersuchten Wirkungsketten haben zum Teil gegenläufige Wirkungen, so daß der ökonomische Gesamteffekt eines zweiten Arbeitsmarktes nicht abschließend abgeschätzt werden konnte. Sowohl eine pauschale Verdammung dieses arbeitsmarktpolitischen Instruments als auch die Darstellung des zweiten Arbeitsmarktes als "Allheilmittel" erscheint in Anbetracht der ökonomischen Analyse nicht gerechtfertigt zu sein. Trotz aller Bedenken und möglichen negativen Wirkungsketten könnte der zweite Arbeitsmarkt einen (wenn auch äußerst begrenzten) Beitrag zur Lösung der bestehenden Arbeitsmarktprobleme leisten. Dem zweiten Arbeitsmarkt kann daher nicht von vornherein die Existenzberechtigung abgesprochen werden, jedoch kann durch den zweiten Arbeitsmarkt nur dann ein Beitrag zur Überwindung der Arbeitslosigkeit geleistet werden, wenn bestimmte Rahmenbedingungen eingehalten und die Rückwirkungen des zweiten auf den ersten Arbeitsmarkt beachtet werden. Sollten diese Wirkungen (Finanzierungsaspekte, Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte etc.) nicht berücksichtigt werden, könnte dieses arbeitsmarktpolitische Instrument mehr Risiken als Chancen in sich bergen.

6.2 Wirtschaftspolitische Folgerungen für den zweiten Arbeitsmarkt

Aufgrund der zuvor dargelegten theoretischen und empirischen Erkenntnisse können wichtige Schlußfolgerungen über die anzustrebende *Ausgestaltung* und *Finanzierung* der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes gezogen werden. Ziel dieses Abschnitts ist es, wichtige *Rahmenbedingungen* für die Ausgestaltung der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes aufzuzeigen, ohne die ein zweiter Arbeitsmarkt kontraproduktiv wirken könnte. Bei der Diskussion um die Ausgestaltung eines zweiten Arbeitsmarktes haben die folgenden Fragen besondere Relevanz:

- Welchen Umfang soll ein zweiter Arbeitsmarkt haben?
- Welche Entlohnungshöhe sollte für die Arbeiten im zweiten Arbeitsmarkt gelten?
- Wie wird die Höhe des Lohnsatzes auf dem zweiten Arbeitsmarkt bestimmt?
- Sollte bei den Arbeiten ein arbeitsrechtliches Verhältnis oder ein Sozialrechtsverhältnis vorliegen?
- Sollte der zweite Arbeitsmarkt dauerhaft oder temporär sein?
- Wie sollte die Zugangsberechtigung ausgestaltet sein?
- Sollten die Arbeiten gemeinnützig oder erwerbswirtschaftlich orientiert sein?

6.2.1 Ausgestaltung der Maßnahmen

Ein bedeutender Problembereich bei der Ausgestaltung des zweiten Arbeitsmarktes ist die anzustrebende *Größenordnung* desselben. Weitreichende Vorschläge der Befürworter eines zweiten Arbeitsmarktes wollen durch dessen Ausbau ein individuelles Recht auf Arbeit verwirklichen und durch den zweiten Arbeitsmarkt quasi eine Grundversorgung mit Arbeit erreichen.[3] Die gemäßigteren Befürworter eines zweiten Arbeitsmarktes denken, daß mittelfristig die öffentliche Beschäftigungsförderung eine Größenordnung von 500.000 bis 1 Millionen Personen umfassen sollte.[4] Ein solcher Arbeitsmarkt entspräche daher vom Umfang her *mindestens* der Summe aus dem Höchststand der westdeutschen ABM-Plätze aus dem Jahre 1987/1988 und der maximalen Anzahl der

[3] Vgl.: Trube 1993 und Arbeiterwohlfahrt 1992.

[4] Vgl.: Bergmann 1993a, S.680 und Bosch u.a. 1994, S.64f..

ostdeutschen ABM-Stellen im Jahre 1992.[5] Gemessen an dem Umfang der gesamtdeutschen Erwerbspersonen würde ein solcher Arbeitsmarkt folglich einen Anteil von 1,7% (bei 500.000 Plätzen) bzw. 3,4% (bei 1 Millionen Plätzen) besitzen.

Ein weitergehender Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes über den jetzigen finanziellen Rahmen hinaus erscheint unter Berücksichtigung der vorgenommenen Analyse nicht erstrebenswert zu sein. Eine Reihe von Gründen können für diese Empfehlung angebracht werden: In Anbetracht der Skepsis bezüglich der Selbstfinanzierungseigenschaft eines zweiten Arbeitsmarktes erscheint ein Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes auf einen Umfang von mehreren hunderttausend Arbeitsplätzen ohne eine stärkere Belastung des ersten Arbeitsmarktes nicht finanzierbar zu sein.[6] Aus Sicht der dargestellten Wirkungsketten dürften insbesondere die Vorschläge zur Implementation eines Rechtes auf Arbeit durch den zweiten Arbeitsmarkt wegen der damit verbundenen Verdrängungseffekte, der bedeutenden Beeinflussung der Lohnfindung auf dem ersten Arbeitsmarkt und der Gefahr der Fehlleitung von Ressourcen dysfunktional und kontraproduktiv sein. Ebenso sind die "gemäßigteren" Vorschläge von Bergmann und Bosch zu beurteilen. Diese Vorschläge implizieren eine *Verdoppelung* des Umfangs der Arbeit im zweiten Arbeitsmarkt von der Summe der jeweiligen Höchststände. In Kapitel 5 wurde gezeigt, daß die Verdrängungs- und Substitutionsprobleme umso gravierender werden, je größer der Umfang des zweiten Arbeitsmarktes wird.[7] In Anbetracht des unter diesen Umständen beträchtlichen Umfangs dürften die negativen Wirkungen einer solchen Ausweitung die positiven übersteigen.

Hiermit soll nicht gesagt werden, daß es nicht sinnvoll sein kann, Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitslose zu subventionieren. Insbesondere in Ostdeutschland erscheint aufgrund der gravierenden Folgen des Transformationsprozesses eine weitere Förderung der Arbeitslosen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Lohnkostenzuschüssen gemäß §249h AFG und Hilfe zur Arbeit nach dem BSHG durchaus sinnvoll. Insbesondere wäre eine Umwidmung bestehender passiver Leistungen in aktive Maßnahmen *innerhalb des gegebenen, nicht zu erhöhenden* Ausgabenrahmens staatlicher Arbeitsmarktpolitik positiv zu beurteilen.[8] Sollten Lohnersatzleistungen in verstärktem Maße zur Arbeitsbeschaffung genutzt werden, wie dies z.B. durch §249h AFG geschieht, so sind dagegen keine massiven Bedenken angebracht. Lohnersatzleistungen sollten prinzipiell ultima ratio der Arbeitsmarktpolitik sein und die vorhandenen Mittel

[5] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.25 und Bosch u.a. 1994, S.64f..

[6] Vgl.: Sperling 1994.

[7] Vgl. u.a.: Bogai 1995, S.137; Sperling 1994, S.396ff. und Kromphardt/Scheidt 1994, S.615ff..

[8] Vgl.: Klös 1994, S.38.

sollten vielmehr zur Verbesserung der persönlichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer eingesetzt werden.[9]

Neben der Frage nach dem Umfang eines öffentlichen Beschäftigungssektors ist ferner die Frage nach der *Bezahlung* der Arbeit auf dem zweiten Arbeitsmarkt von elementarer Bedeutung für die zukünftige Ausgestaltung eines zweiten Arbeitsmarktes. Von den Befürwortern eines institutionell ausgebauten zweiten Arbeitsmarkt wird häufig eine "leistungsadäquate, tarifvertragliche Ausgestaltung dieses öffentlichen Beschäftigungssektors"[10] gefordert, die z.T. auch aus der erwerbswirtschaftlichen Orientierung abgeleitet wird. Die Tariflöhne sollen in diesen Vorschlägen auf dem Prinzip "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" beruhen und "auf Qualifizierung, Arbeitsvermögen und individuelle Belange ebenso Rücksicht nehmen, wie auf die genutzten Lohnzuschüsse".[11] Aufgrund der anvisierten strukturpolitischen Zielsetzung mit hoher Wertschöpfungsorientierung öffentlicher Beschäftigung wäre ein hohes Lohnniveau auch gerechtfertigt. Als Argumente für die Gleichstellung werden neben diesem Argument aber auch sozialpolitische Gründe und Motivationsprobleme genannt. Es wird hierbei argumentiert, daß trotz der tarifvertraglichen Absicherung genügend Anreize zum Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt bestehen würden, weil auch bei tarifvertraglicher Regelung die Lohndifferenzen zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt genügend hoch seien und bei einer zu niedrigen Bezahlung, wie in Abschnitt 5.2 gezeigt worden ist, auch negative Motivationswirkungen ausgehen könnten.[12] Für bestimmte Gruppen ist nach dieser Argumentation eine niedrige Entlohnung sowieso überflüssig, da die Vermittlung dieser Personengruppen und eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt ohnehin nicht möglich und eine großzügige Entlohnung aus sozialpolitischen Gründen angemessen ist.[13]

Trotz dieser Argumente scheint jedoch eine Absenkung des Lohnsatzes aus folgenden Gründen gerechtfertigt zu sein: Befürworter einer tariflichen Gleichstellung von Arbeiten auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt (Gleicher Lohn für gleiche Arbeit) übersehen bei ihrer Forderung, daß die Arbeiten in bezug auf die Kapitalausstattung der Arbeitsplätze und den Arbeitsanforderungen nicht mit regulären Arbeitsplätzen vergleichbar sind und folglich auch nicht gleich entlohnt werden sollten. Trotz der Wertschöpfungsorientierung dürfte der zweite Arbeitsmarkt nicht das Produktivitätsniveau von Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt besitzen, so daß ein Lohnab-

[9] Vgl. hierzu den Vorschlag von Snower: Snower 1994.

[10] Bergmann 1993a, S.680.

[11] Kühl 1993.

[12] Vgl.: Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Ausbildung 1993, S.3f..

[13] Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.23.

stand gerechtferigt erscheint. Zum anderen ist, wie in Kapitel 5.2.1 gezeigt wurde, ein Lohnabstand zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt zur Aufrechterhaltung der Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer erforderlich. Das Argument, daß die Mobilität der Maßnahmeteilnehmer durch die mangelnde Aufnahmebereitschaft des ersten Arbeitsmarktes limitiert wird, ist zwar korrekt, jedoch würde durch eine Anhebung des Lohnniveaus auf dem zweiten Arbeitsmarkt die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer *generell* gedämpft werden, so daß auch in Perioden, in denen wieder in verstärktem Maße Arbeitnehmer auf dem ersten Arbeitsmarkt eingestellt werden könnten, die Maßnahmeteilnehmer wenig Interesse an einem Wechsel hätten. Das letzte Argument für eine Absenkung des Lohnniveaus basiert auf dem Einfluß dieses Lohnes auf den Lohnfindungsprozeß des ersten Arbeitsmarktes (Vgl.: Kapitel 5.3). Durch ein zu hohes Lohnniveau könnte der Lohnfindungsprozeß auf dem ersten Arbeitsmarkt beeinflußt werden, so daß die Arbeitslosigkeit in einer Volkswirtschaft ansteigt. Aufgrund dieser Argumente scheint eine Absenkung des Lohnniveaus sinnvoll zu sein. Als Grundsatz sollte hierbei gelten, daß der Lohnabstand um so geringer ausfällt, je produktiver die Beschäftigung ist und daß, auch wenn die Produktivität unter einem bestimmten Wert liegt, die Lohnhöhe ein bestimmtes, vorgegebenes Niveau nicht unterschreiten sollte.

In diesem Zusammenhang stellt sich die auch Frage, *wie* über die Höhe der Entlohnung in einem zweiten Arbeitsmarkt entschieden werden soll. Von Seiten der Befürworter eines zweiten Arbeitsmarktes wird dabei die Forderung aufgestellt, eigene Tarifverträge für den zweiten Arbeitsmarkt abzuschließen.[14] Gewerkschaften und Arbeitgeber sollten "Tarifverträge aushandeln, die die besonderen Aufgaben, Zielgruppen, Arbeitsbedingungen, Qualifikationsanforderungen und Finanzierungswege im zweiten Arbeitsmarkt berücksichtigen und sich an den konkreten Arbeiten der jeweiligen Projekte orientieren."[15] Es scheint jedoch so zu sein, daß Tarifverhandlungen über die Höhe der Löhne an folgenden systemimmanenten Defekten kranken: Es bestehen keine wirklichen antagonistischen Interessen - eventuell sogar Interessenkongruenzen - zwischen den Trägern der Maßnahme und den Gewerkschaften, so daß per saldo die Gefahr eines Vertrages zu Lasten Dritter besteht. Eine andere prinzipielle Möglichkeit bestünde darin, Tarifverhandlungen zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bund als den Hauptfinanziers der Maßnahmen und den Gewerkschaften vorzunehmen. In Bezug auf die Lohnhöhe dürfte im Gegensatz zu den Trägern der Maßnahme bei der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bund eher ein Interessengegensatz mit den Gewerkschaften gegeben sein, da höhere Löhne auf dem zweiten Arbeitsmarkt die Finanzierungskosten in die Höhe treiben würden. Kurz vor den Wahlen würden jedoch die Gewerkschaften in eine relativ günstige Verhandlungsposition kommen, da die Bundesregierung auf eine

[14] Vgl. hierzu: Sadowski/Schneider 1994, S.24 und Bosch u.a. 1994, S.66.

[15] Bosch u.a. 1994, S.67.

Wiederwahl bedacht wäre und folglich eher zu Zugeständnissen in den Tarifverhandlungen bereit sein dürfte. Darüber hinaus besteht bei der Etablierung eines dauerhaften zweiten Arbeitsmarktes mit Befristungsfreiheit der Beschäftigungsverhältnisse für mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, daß es auch auf dem zweiten Arbeitsmarkt zu Insider-Outsider Problemen kommt. Die dauerhaft beschäftigten Mitarbeiter könnten ein ausgeprägtes Interesse an höheren Löhnen haben und diese auch in den Tarifverhandlungen durchsetzen. Bei beschränktem Budget für die Arbeitsmarktpolitik würden diese Lohnerhöhungen zu Lasten des Umfangs der befristet Beschäftigten gehen. In Anbetracht der dargestellten Argumente sollten daher meiner Meinung nach keine Tarifverhandlungen über die Höhe der Entlohnung stattfinden, sondern die Lohnhöhe durch gesetzliche Festschreibung festgelegt werden.

Neben der Höhe der Löhne auf dem zweiten Arbeitsmarkt sind auch die *arbeitsrechtlichen Standards* der Beschäftigungsverhältnisse von elementarer Bedeutung. Es stellt sich folglich die Frage, ob durch den zweiten Arbeitsmarkt ein arbeitsrechtliches Verhältnis oder ein Sozialrechtsverhältnis begründet werden soll. Die von Befürwortern des zweiten Arbeitsmarktes erhobene Forderung nach einer Übernahme arbeitsrechtlicher Standards impliziert nämlich, daß auf dem zweiten Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Auf diese Weise sind die Maßnahmeteilnehmer im Krankheitsfall abgesichert und erwerben Anwartschaften auf Rentenleistungen. Jedoch geht aus den vorliegenden Konzepten zur Erweiterung des zweiten Arbeitsmarktes häufig nicht hervor, ob und in welchem Umfang die für normale Arbeitsverhältnisse gültigen Normen wie das Betriebsverfassungs- (oder Personalvertretungs-) oder Kündigungsschutzgesetz, sowie eventuell einschlägige Mitbestimmungsgesetze übernommen werden sollen.[16]

Kritiker des zweiten Arbeitsmarktes lehnen hingegen die Übernahme tariflicher Standards kategorisch ab, da sie befürchten, daß die Dysfunktionalitäten der institutionellen Spielregeln des ersten Arbeitsmarktes imitiert werden, die offenbar die Markträumung nicht bewerkstelligen. Eine "fehlende Ursachentherapie wird durch Übertragung dysfunktionaler Parameter auf einen Arbeitsmarkt ersetzt, der ja explizit anders organisiert sein soll als der "Erste" Arbeitsmarkt."[17] Die Konsequenz aus diesen Überlegungen liegt auf der Hand: Statt der Übernahme tariflicher Standards sollte daher bei den Maßnahmen der staatlichen Beschäftigungsförderung ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis vorliegen und die Arbeiten analog zu den früheren Gemeinschaftsarbeiten

[16]In einigen Vorschlägen wird die Übernahme betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen (bzw. des Personalvertretungsrechtes) dezidiert gefordert. Vgl.: Blanpain/Sadowski 1994 und Bosch u.a. 1994, S.66.

[17]Klös 1994, S.24.

nach dem AVAVG organisiert sein.[18] Dieses Argument greift aber zu kurz, da es meiner Meinung nach nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt, daß es - wie in Kapitel 4 dargelegt - eine Reihe von guten Argumenten für die Behauptung gibt, daß es auf dem ersten Arbeitsmarkt systemimmanent nicht zu einem markträumenden Lohnsatz und folglich zu Marktversagen kommt. Die Gründe für die nicht markträumenden Löhne liegen nicht in den Dysfunktionalitäten des Verhandlungsprozesses, sondern in der Art des Koordinationsmechanismusses an sich. Dem nicht-kompetitiven Verhalten der Akteure auf dem Arbeitsmarkt kann die ökonomische Rationalität daher nicht abgesprochen werden.[19]

Darüber hinaus sind eine Reihe von weiteren Einwänden gegen die Präferierung von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen vorzubringen: Öffentlich rechtliche Dienstverhältnisse haben eine Art "Arbeitsdienstcharakter", und die mit den Sozialrechtsverhältnissen intendierten Tests auf Verfügbarkeit und Arbeitsbereitschaft implizieren eine Zweitklassigkeit der Arbeit. Die fehlende Respektabilität der Leistung und die Beschäftigung zweiter Klasse würden möglicherweise zu Stigmatisierungseffekten führen und die Gefahr der "Deklassierung trotz Arbeit"[20] in sich bergen, die sich sowohl demotivierend auf die Maßnahmeteilnehmer auswirkt als auch die Reintegrationschancen der Arbeitnehmer verringern könnte. Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis könnte nämlich ein mögliches Signal an die Unternehmen sein, die Arbeitnehmer als weniger produktiv als andere Mitarbeiter anzusehen. Eine tarifrechtliche Einbindung könnte unter Umständen das Stigma abschwächen helfen.[21] Auch das Argument, daß durch ein arbeitsrechtliches Verhältnis nicht genügend Anreize zum Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt vorhanden seien, hat nur bei oberflächlicher Betrachtung eine gewisse Plausibilität. Eine Absenkung des Lohnniveaus dürfte zum Erhalt der Mobilitätsbereitschaft schon hinreichend sein, so daß es nicht noch der Abstufung des Beschäftigungsverhältnisses zu einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bedarf. Das wichtigste Argument gegen die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse auf dem zweiten Arbeitsmarkt im Rahmen von Sozialrechtsverhältnissen gründet sich jedoch auf die durchweg schlechten Erfahrungen mit diesem Instrument im Rahmen der Arbeiten nach dem BSHG. Die Mehraufwandsvariante des BSHG zeichnet sich durch schlechte Qualifizierungsleistungen sowie geringe Reintegrationserfolge aus, so daß die Maßnahmeträger sich in der Praxis von diesem Instrument abwenden. Aus

[18]Vgl.: Arbeitgeber 1993; Hagedorn 1993 und Eekhoff 1993, S.7.

[19]Vgl.: Franz 1995, S.39.

[20]Vgl.: Bosch u.a 1994, S.66.; Wagner/Weinkopf 1994, S.611 und Sadowski/Schneider 1994, S.24.

[21]Die Bedeutung von Stigmatisierungseffekten bei der Anstellung subventionierter Arbeitnehmer sind in den USA nachgewiesen worden. Vgl. zusammenfassend: Frick 1992, S.158ff..

den genannten Gründen sollten daher bei den Arbeiten des zweiten Arbeitsmarktes Arbeitsrechtsverhältnisse und keine Sozialrechtsverhältnisse begründet werden.

Eine in den neueren Konzepten zum zweiten Arbeitsmarkt aufgeworfene Frage betrifft die zeitliche Ausgestaltung eines zweiten Arbeitsmarktes. Mit anderen Worten stellt sich die Frage, ob es sich bei einem zweiten Arbeitsmarkt um einen temporären oder dauerhaften Arbeitsmarkt handeln soll. War in früheren Definitionen des Begriffs "zweiter Arbeitsmarkt" noch von einem "temporären Ersatzarbeitsmarkt"[22] die Rede, so wird in Anbetracht des strukturellen Arbeitslosigkeitsproblems nun die dauerhafte Beschäftigungsförderung mit langjähriger Grundfinanzierung von Stammkräften, Einrichtungen und Gemeinkosten[23] gefordert. In anderen Vorschlägen wird von einer Strukturbestimmung des zweiten Arbeitsmarktes gesprochen.[24] Die Etablierung einer differenzierten, professionellen und dauerhaften Trägerstruktur erscheint zur Realisierung eines breiten Spektrums von arbeitsmarktpolitischen Arbeiten, die der Integration unterschiedlicher Zielgruppen dient, notwendig. Zur Entwicklung qualitativ hochwertiger Beschäftigungsmaßnahmen, die auch zur Förderung des strukturellen Wandels beitragen, ist eine solche Trägerstruktur unverzichtbar, da nur mit einem qualifizierten Fachpersonal die notwendigen Beratungs-, Betreuungs- und Qualifizierungsleistungen erbracht werden können.[25] Einer solchermaßen ausgestalteten Trägerlandschaft kommt Infrastrukturcharakter zu und ist zur adäquaten Erfüllung des Qualifizierungsauftrages funktional.[26] Die Schaffung einer professionellen Trägerstruktur, die z.B. durch eine Verstetigung der Finanzierungs- und Förderkonditionen erreicht werden kann, ist sinnvoll, da ansonsten die Gefahr besteht, daß von den Trägern erworbenes Know-How verloren geht. Ohne eine professionelle Trägerstruktur besteht die Gefahr, daß die Arbeiten auf dem zweiten Arbeitsmarkt zu "Aufbewahrungsmaßnahmen"verkommen, keine relevanten Qualifikationen vermitteln und zur Unterstützung des strukturellen Wandels keinen Beitrag leisten.[27] Jedoch sollte der Umfang der Träger so gering wie möglich sein und sich die Förderung auf einen eng umgrenzten Kreis von Maßnahmeteilnehmern beschränken.

Anders sind die Forderungen nach einer Verlängerung und Wiederholbarkeit von Fördermaßnahmen zu beurteilen. So wird z.B. in der Berliner Initiative gefordert, daß die

[22]Vgl.: Reissert 1985, S.77.

[23]Vgl.: Kühl 1993, S.230.

[24]Vgl.: Bergmann 1993a, S.679ff..

[25]Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.69.

[26]Vgl.: Klös 1994, S.25.

[27]Schmid 1989, S.168.

individuelle Teilnahme in der Regel auf drei bis fünf Jahre zu befristen ist, ohne dabei, wenn die Eingliederung nicht gelingen sollte, die Förderung in einer neuen Maßnahme auszuschließen"[28] In Anbetracht der prinzipiellen Möglichkeit von Förderketten kann bei diesen Vorschlägen nicht von einer definitiven Befristung gesprochen werden. Eine solche dauerhafte Förderung der Maßnahmeteilnehmer ist meines Erachtens nach kontraproduktiv, da sie eine Beschäftigungsillusion aufkommen läßt und eine Abschottung des zweiten von dem ersten Arbeitsmarkt die Folge sein könnte. Auch das Argument, daß wegen des längerfristigen Charakters der Arbeitslosigkeit eine langfristige Förderung der Arbeitnehmer notwendig sei, ist meines Erachtens nicht stichhaltig, da bei diesem Argument die Anreizwirkungen der Dauerhaftigkeit der Maßnahme und die Rückwirkungen auf den ersten Arbeitsmarkt nicht genügend berücksichtigt werden.

Ein weiterer Problembereich der zukünftigen Ausgestaltung des zweiten Arbeitsmarktes ist die Art der *Zugangsberechtigung* zu den einzelnen Maßnahmen. In den bisherigen Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes gilt in den meisten Fällen (z.B. bei ABM, §249h AFG, §242s AFG)[29] der versicherungsbestimmte Zugang, d.h., daß in solche Maßnahmen nur der integriert werden kann, der zuvor aufgrund seiner Beitragszahlungen Ansprüche an die Bundesanstalt für Arbeit erworben hat. In einigen Vorschlägen zum weiteren Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes wird dezidiert ein erweiterter Zugang gefordert. Diese Vorschläge gipfeln in der Forderung einer Aufnahme des Rechtes auf Arbeit als Staatsziel in die Verfassung[30]. Über eine "Systematik der Politik des Zweiten Arbeitsmarkt" könnte sich diese verfassungsrechtliche Forderung des Rechtes auf Arbeit als Staatszielbestimmung "in einem individuell einklagbaren Recht auf Erwerbsintegration konkretisieren lassen".[31]

Ein solcher erweiterter Zugang wäre ein Bruch mit dem bisherigen äquivalenzorientierten parafiskalischen Sozialversicherungssystem[32] und birgt große finanzielle Risiken in sich.[33] Die erweiterte Zugangsberechtigung impliziert nämlich die arbeitsmarktpolitische Erschließung der stillen Reserve, die in der Bundesrepublik Deutschland einen beachtlichen Umfang hat. Bei versicherungs- oder meldeunabhängigen Zugangsrechten

---

[28]Bergmann 1993a, S.680.

[29]Eine Ausnahme bilden hier die Arbeitsverhältnisse nach dem BSHG. Vgl.: §§19ff. BSHG.

[30]Vgl.: Arbeiterwohlfahrt 1992, S.307.

[31]Trube 1993, S.39.

[32]Hierbei ist zu berücksichtigen, daß die Arbeitslosenversicherung teilweise schon nicht mehr zu den Sozialversicherungen gezählt wird, da der Anteil der versicherungsfremden Leistungen an den Gesamtausgaben der BA bei über 40 Prozent liegt. Vgl.: Mackscheidt 1991, S.32 und Institut Finanzen und Steuern 1991, S.63.

[33]Vgl.: Klös 1994, S.26.

müßte damit gerechnet werden, daß der zweite Arbeitsmarkt auch für diese Personengruppe Arbeitsplätze zu Verfügung stellen müßte. Im Prinzip würde eine solche erweiterte Zugangsberechtigung auf eine Grundversorgung mit Arbeit für diejenigen hinauslaufen, die ihre Arbeitsmarktintegration anstreben. In Anbetracht der hohen Kosten und der höchst wahrscheinlich eintretenden negativen Produktivitätswirkungen dieses institutionellen Arrangements sollte die Abkehr vom versicherungsbestimmten Zugang folglich abgelehnt werden.

Gegen diese Argumente kann eingewandt werden, daß häufg diejenigen, die die Hilfe am notwendigsten brauchen, diese nicht mehr bekommen können, da sie noch nicht in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben und folglich auch keine Leistungen nach dem AFG in Anspruch nehmen können. Es wurde jedoch nicht argumentiert, daß es unter Umständen sinnvoll sein kann, spezielle Programme zur Unterstützung besonderer Problemgruppen vorzunehmen. Meiner Meinung nach ist es durchaus sinnvoll beispielsweise Jugendliche ohne abgeschlossene Schulausbildung und ohne Anspruch auf Leistungen nach dem AFG gezielt zu fördern. Wogegen sich jedoch klar ausgesprochen werden muß, ist eine allgemeine und uneingeschränkte Erweiterung der Zugangsberechtigung und eine Etablierung eines Rechtes auf Arbeit.

In Zusammenhang mit der zukünftigen Ausgestaltung von Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes stellt sich auch die Frage nach der zukünftigen *Zielrichtung* eines zweiten Arbeitsmarktes. Sollte der zweite Arbeitsmarkt zukünftig eher nach erwerbswirtschaftlichen Kriterien oder weiterhin auf Basis der Gemeinnützigkeit orientiert sein? In den verschiedenen eher der Klasse des Ausbaus und der Erweiterung des zweiten Arbeitsmarktes zuzurechnenden Konzepte wird dezidiert die Stärkung der erwerbswirtschaftlichen Komponente des zweiten Arbeitsmarktes gefordert.[34] Die bisherige Förderpraxis von ABM wird als unbefriedigend und vielfach sogar für die Qualifizierung und Reintegration von Erwerbslosen als kontraproduktiv empfunden. "Das Konkurrenzverbot zur Privatwirtschaft wird zu einem Kooperationsgebot umgewandelt."[35] Zwar variiert der Grad der Einschränkung bei den einzelnen Maßnahmen, da die Bewilligung von ABM z.B. an das Kriterium des öffentlichen Interesses gebunden ist und somit eine erwerbswirtschaftliche Orientierung ausgeschlossen ist,[36] bei Beschäftigungen nach §249h die Arbeit jedoch nur auf bestimmte Bereiche eingeschränkt wurde.[37] Prinzipiell spielt das Motiv der Wettbewerbsvermeidung

[34] Vgl. z.B.: Bergmann 1993a und Trube 1993.

[35] Kühl 1993, S.230.

[36] Vgl.: §91 Abs.2 AFG i.V.m. §7 ABM-Anordnung. Die Erzielung von Einnahmen ist auch momentan nicht vollständig ausgeschlossen, jedoch werden diese prinzipiell auf die Förderung angerechnet.

[37] Die im AFG-Gesetz genannten Bereiche sind: Verbesserung der Umwelt, soziale Dienste, Ju-

bei der öffentlichen Beschäftigungsförderung eine wichtige Rolle, und es wird daher darauf geachtet, daß keine starken Konkurrenzbeziehungen zur Privatwirtschaft auftreten. In der Beschränkung der Tätigkeiten auf Arbeiten im *öffentlichen Interesse* oder *bestimmte Tätigkeiten* wird allerdings einer der Hauptgründe für die geringen *Qualifizierungs-* und *Wiedereingliederungsleistungen* sowie die geringen Ausgründungserfolge (z.B. bei ABS-Gesellschaften) gesehen.[38]

Wie die Analyse in Kapitel 5.1 gezeigt hat, sind sowohl die Qualifizierungs- als auch Wiedereingliederungsleistungen bei den Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes eher gering. Durch die gesetzlichen Bestimmungen ist der zweite Arbeitsmarkt gezwungen, sich auf Nischen zu konzentrieren und hat folglich auch nur eingeschränkte Entwicklungspotentiale.[39] Die geringen Qualifizierungs-, Reintegrations- und Ausgründungserfolge sind in der Diskussion um den zweiten Arbeitsmart wichtige Argumente für eine verstärkte erwerbswirtschaftliche Ausrichtung desselben. Die Brückenfunktion zum ersten Arbeitsmarkt kann nach Meinung einiger Autoren nur dann erfüllt werden, wenn eine Verbindung von gemeinnützigen und erwerbswirtschaftlichen Tätigkeiten zugelassen wird.[40] Im Hinblick auf die qualifikatorischen und integrativen Leistungen des zweiten Arbeitsmarktes sind diese Einwände von Relevanz, da durch eine Abkehr vom Verbot der erwerbswirtschaftlichen Ausrichtung unter Umständen die Wirksamkeit eines zweiten Arbeitsmarktes in dieser Beziehung gesteigert werden könnte. Jedoch betreffen die dargelegten Argumente nur eine der in Kapitel 5 dargelegten Wirkungsketten. Ein effizient organisierter, erwerbswirtschaftlich orientierter zweiter Arbeitsmarkt muß zwangsläufig zu verstärkten Substitutions- und Verdrängungseffekten führen. Ein zweiter Arbeitsmarkt steckt folglich unweigerlich in einem *Dilemma* zwischen möglichst praxisrelevanter Qualifizierung durch erwerbswirtschaftliche Orientierung und auftretenden Substitutions- und Verdrängungseffekten.

Auf Grund der mit einer verstärkten erwerbswirtschaftlichen Ausrichtung verbundenen Konkurrenz zum ersten Arbeitsmarkt sollten die Kriterien der Gemeinnützigkeit und Zusätzlichkeit (bei ABM) und die Einschränkung auf bestimmte Bereiche nicht fallengelassen werden. Es sollte meines Erachtens nicht versucht werden, durch eine verstärkte erwerbswirtschaftliche Orientierung die Qualifizierungsleistungen des zweiten Arbeitsmarktes zu verbessern, sondern eher durch eine professionelle Trägerstruktur und eine Kombination dieser Maßnahmen mit Schulungen. Bei einer solchermaßen institutiona-

---

gendhilfe, freie Kulturarbeit und Arbeiten zur Vorbereitung denkmalpflegerischer Maßnahmen. Vgl.: §249h AFG Abs.1.

[38]Zu den Ausgründungserfolgen von ABS-Gesellschaften vgl.: Wagner 1994a, S.77.

[39]Vgl.: Trauer 1993.

[40]Vgl.: Klös 1994, S.17.

lisierten Trägerstruktur besteht allerdings die Gefahr der Abkoppelung des öffentlich geförderten Sektors von dem regulären Arbeitsmarkt. Da die Qualifikationsanforderungen unserer Gesellschaft starken Änderungen unterworfen sind, besteht die Gefahr, daß von den Trägern am Bedarf vorbei ausgebildet und qualifiziert wird.[41] Insofern ist eine engere Kooperation und Konsultation zwischen den Trägern der Maßnahme und Wirtschaftsvertretern sowie informelle Kontakte mit regelmäßigem Gedankenaustausch unbedingt erforderlich. Weitere Maßnahmen könnten unter Umständen der Austausch von Dozenten und Ausbildern sowie Betriebsbesichtigungen und -praktika sein. Nur unter diesen Bedingungen kann eine völlige Abkopplung des zweiten vom ersten Arbeitsmarkt verhindert werden und die Qualifikationstätigkeit des öffentlich geförderten Beschäftigungssektors in zukunftsträchtige Bereiche gelenkt werden.

6.2.2 Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes

Ein zweiter Arbeitsmarkt für bestimmte Problemgruppen des Arbeitsmarktes kann aus ökonomischen Gründen nicht von vornherein abgelehnt werden. Insofern hat ein im quantitativen Umfang begrenzter zweiter Arbeitsmarkt durchaus seine Existenzberechtigung, wobei neben der konkreten Ausgestaltung der Maßnahmen auch die Finanzierung dieser Maßnahmen ein wichtiges Problem darstellt. Ein Großteil der Mittel zur Finanzierung der Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes wird von der Bundesanstalt für Arbeit und damit von den abhängig beschäftigten Beitragszahlern aufgebracht. An sich handelt es sich bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit jedoch um ein gesamtgesellschaftliches Problem, das nicht nur die Beitragszahler der Bundesanstalt für Arbeit betrifft. Die Einführung einer "Grundabgabe West-Ost Transfer", wie sie von der stellvertretenden Vorsitzenden des DGB, Ursula Engelen-Kefer, gefordert wird, oder die allgemeine Steuerfinanzierung[42] sind mögliche Optionen bei einer Umstellung der Finanzierung aktiver Arbeitsmarktpolitik. Durch die Umstellung von "versicherungsfremden" Leistungen auf eine Steuer- und Abgabenfinanzierung könnte die Arbeitslosenversicherung entlastet, die Lohnnebenkosten gesenkt und insgesamt eine "gerechtere" Verteilung der Lasten der Arbeitslosigkeit erreicht werden.[43]

Von den Befürwortern des zweiten Arbeitsmarktes werden ferner Änderungen bei der Art der Förderung vorgeschlagen, um die Effizienz des zweiten Arbeitsmarktes zu erhöhen. Hierbei wird zum einen eine Festbetragsfinanzierung und zum anderen eine

[41] Eine permanente Überprüfung der Effizienz der Maßnahmen und der Qualifizierungsleistung durch eine Wirkungsanalyse und -kontrolle ist selbstverständlich.

[42] Bergmann 1993a, S.679.

[43] Vgl. zu der Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik: Kühl 1994, Buttler 1994 und Reissert 1994.

Verstetigung der Finanzierung der Maßnahmen gefordert.[44] Bisher werden die Maßnahmen im allgemeinen im Rahmen einer Fehlbetragsfinanzierung gefördert. Es wäre jedoch überlegenswert, ob nicht von der bisher praktizierten Fehlbetragsfinanzierung zu einer Festbetragsfinanzierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen übergegangen werden sollte.[45] Führen nämlich effizienterer Umgang mit den vorhandenen Mitteln, geringere Kosten oder erhöhte Erträge zu Überschüssen des Trägers, ergibt sich bei einer Fehlbetragsfinanzierung nur eine Reduktion des Zuschusses. Da die Ergebnisse ökonomischen Wirtschaftens nicht dem Träger sondern dem Zuschußgeber zugute kommen, hat der Träger kaum einen Anreiz zum effizienten Wirtschaften. Bei der Festbetragsfinanzierung ist dies anders, da nicht vorgesehene Erlöse oder Kosteneinsparungen zu einem Ausbau der Maßnahmen oder einer Erhöhung der Rücklagen führen können.[46]

Eine Reihe von Gründen wird für die *Verstetigung der Finanzierung* eines zweiten Arbeitsmarktes angeführt: Betrachtet man die zeitliche Entwicklung des Einsatzes einzelner Instrumente, so stellt man insbesonere bei ABM einen stark prozyklischen Einsatz fest. An sich erfordert der Arbeitsmarkt jedoch einen antizyklischen Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Mittel, da gerade in wirtschaftlich ungünstigen Zeiten eine größere Anzahl von Arbeitslosen gefördert werden sollte, damit die mit Arbeitslosigkeit einhergehenden Dequalifizierungsprozesse aufgefangen werden. In diesem Zusammenhang wird auch häufig auf die schwedische Arbeitsmarktpolitik verwiesen, der es besser als der deutschen Arbeitsmarktpolitik gelang, die Maßnahmen antizyklisch zu dosieren.[47] Überraschende Mittelkürzungen oder eine "Stop and Go"-Politik in Rezessionsphasen bedrohen die Existenz bestehender Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, so daß im Falle einer diskretionären Politik die bereits gesammelten Erfahrungen bei dem Projektmanagement unter Umständen verloren gehen.[48] In Anbetracht des erworbenen Know-Hows der Träger erscheint eine organisatorische Sicherung der in den achtziger und neunziger Jahren entstandenen privaten und öffentlichen Beschäftigungsgesellschaften und Beschäftigungsinitiativen notwendig, um auch in Zukunft Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes durchführen zu können.[49]

Weitere Verbesserungsmöglichkeiten bei der Finanzierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen bestehen durch eine bessere Koordination der verschiedenen Finanzierungsquellen und eine Vereinheitlichung der Förderbedingungen bei der Mittelvergabe. Die

[44]Vgl.: Wagner 1994b, S.116.

[45]Vgl.: Kuhn 1991, S.98.

[46]Vgl.: Kovap 1990, S.124, Diakonisches Werk 1989; Korap 1989, S.13 und Kuhn 1991, S.98.

[47]Vgl.: Schmid/Reissert/Bruche 1987, S.263-274.

[48]Vgl.: Sadowski/Schneider 1994, S.26 und Lies/Trube 1993, S.23.

[49]Vgl.: Bosch u.a. 1994, S.69.

Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes zeichnet sich durch unübersichtliche Finanzierungsmöglichkeiten und Förderbedingungen aus. Gerade kleine Maßnahmeträger haben es daher schwer, sich in den vielfältigen Fördermöglichkeiten zurechtzufinden. Der Aufwand der Träger, der dadurch entsteht, daß die Projekte oft kurzfristig und in Rückgriff auf eine Reihe von verschiedenen Instrumenten finanziert werden, könnte durch eine verstetigte und vereinheitlichte Finanzierung begrenzt werden. Eine Zusammenfassung der dem zweiten Arbeitsmarkt zufließenden Mittel und eine Regelfinanzierung für die Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes könnte daher eine ***Möglichkeit zur Effizienzverbesserung*** darstellen, da die Transaktionskosten der Träger gesenkt werden könnten und eine größere Transparenz bei der Mittelvergabe gewährleistet wäre.

Im Rahmen der Finanzierungsüberlegungen stößt man auf ein zentrales Problem der deutschen Arbeitsmarktpolitik: dem Inkongruenzproblem. Das Inkongruenzproblem besagt, daß die Be- und Entlastungen durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ungleich verteilt sind. Eine abgestimmte Politik scheitert folglich aufgrund der unterschiedlichen Interessenlagen an den Partikularinteressen der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Akteure. Zur Lösung des Inkongruenzproblems sind im Prinzip drei verschiedene Ansätze denkbar:[50]

- Zentralisierung der fiskalischen Kosten
  Eine Möglichkeit zur Lösung des Inkongruenzproblems wäre die Zentralisierung der fiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit und der Ausgabenverantwortung bei der Bundesanstalt für Arbeit und beim Bund. Die Be- und Entlastungen durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik würden unter diesen Prämissen nur noch in diesen beiden Haushalten anfallen und könnten dort gegeneinander aufgerechnet werden, so daß das auf Grund von Anreizasymmetrien entstehende Effizienzproblem der Arbeitsmarktpolitik beseitigt oder zumindest verringert würde.[51]
- Veränderung der institutionellen Verteilung der Haushaltsbelastungen durch Arbeitslosigkeit
  Eine weitere Möglichkeit zur Lösung des Inkongruenzproblems liegt darin, die institutionelle Verteilung der Haushaltsbelastungen durch Arbeitslosigkeit an die Kostenverteilung der aktiven Arbeitsmarktpolitik anzupassen.
- Veränderung der Kostenverteilung der öffentlichen Ersatzbeschäftigung
  Wurde im zweiten Vorschlag das Inkongruenzproblem durch eine andere institutionelle Verteilung der Haushaltbelastungen durch Arbeitslosigkeit geändert, so ergibt sich umgekehrt auch die Möglichkeit, die Kostenverteilung der öffentlichen Beschäftigungsförderprogramme zu ändern, so daß sie der institutionellen

[50]Vgl.: Reissert 1994, S.311.

[51]Vgl.: Bruche/Reissert 1985, S.132ff..

Verteilung der Haushaltbelastungen durch Arbeitslosigkeit entspricht. Bei dieser Option werden die verschiedenen öffentlichen Haushalte in dem Maße an den Ausgaben beteiligt, wie sie auch von den Entlastungen profitieren.

Werden die drei möglichen Optionen auf ihre Durchführbarkeit und Realisierbarkeit hin analysiert, so scheiden die ersten beiden Möglichkeiten zur Lösung des Inkongruenzproblems aus. Eine konsequente Umsetzung der ersten Idee würde eine weitreichende Zentralisierung der Finanzverfassung und des politischen Systems implizieren, da die Beteilung der Länder an der Einkommenssteuer abgeschafft werden müßte und die Ausgabenverantwortung für aktive und passive Maßnahmen (z.B. Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe) zentralisiert werden müßte. Eine solch weitreichende Umgestaltung erscheint weder zu rechtfertigen noch politisch durchsetzbar zu sein. Darüber hinaus würde wegen der weitgehenden Zentralisierung möglicherweise das Interesse der örtlichen Träger an der Ausgestaltung der Maßnahmen sinken und eine effiziente Implementation der jeweiligen Maßnahmen erheblich erschwert werden. Die zweite Option ist schon deshalb nur bedingt realisierbar, da die Ausgabenverantwortung für die diversen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen vollkommen unterschiedlich verteilt sind und daher keinen einheitlichen Orientierungsmaßstab darstellen. Eine umfassende Lösung des Inkongruenzproblems ist daher am ehesten von der dritten Option zu erwarten. Eine solche Umverteilung der Kosten der Programme des zweiten Arbeitsmarktes kann prinzipiell durch zwei institutionelle Konstrukte erreicht werden:

- durch *Finanzausgleichsregelungen* oder
- durch *Fonds* bzw. *Finanzierungs-Pools*.

Mit Hilfe von Finanzausgleichsregelungen könnten die Nettobe- und -entlastungen durch aktive arbeits- und beschäftigungspolitische Maßnahmen ausgeglichen und über eine Clearingstelle kompensiert werden. An den *Fonds* bzw. *Finanzierungs-Pools* zur Finanzierung der diversen Programme würden die einzelnen Institutionen entsprechend ihrer Belastungen an den Kosten der Arbeitslosigkeit beteiligt werden. Mit Hilfe dieser beiden institutionellen Arrangements könnten die externen Effekte (die sog. "Spillovers") auf andere Haushalte reduziert werden und ein abgestimmtes Verhalten der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Akteure erreicht werden. Insofern ist es auch nicht verwunderlich, daß eine Reihe von Fonds- oder Finanzausgleichsmodellen zur Finanzierung einer aktiven Arbeitsmarktpoltik in den achtziger Jahren unterbreitet worden sind.[52] Trotz der mit diesen institutionellen Veränderungen verbundenen positiven Wirkungen auf die Arbeitsmarktpolitik sind diese Vorschläge jedoch noch nicht verwirklicht worden. Bei einer Veränderung der Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes sollten diese Ideen berücksichtigt und umgesetzt werden.

[52] Vgl.: Reissert 1994, S.314f. und Kühl 1994, S.44ff..

6.3 Maßnahmen für Langzeitarbeitslose

In Anbetracht der theoretischen Analyse des Abschnitts 4 scheinen Aktivitäten erfolgversprechend zu sein, "die die Nichtsubstituierbarkeit von Beschäftigten und Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen aufbrechen."[53] Eine Bekämpfung des Problems der Langzeitarbeitslosigkeits und eine Konzentration der Fördermittel auf Langzeitarbeitslose scheint besonders wirkungsvoll zu sein, da sich die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland immer mehr auf diese Problemgruppe konzentriert (Vgl.: Kapitel 2) und Langzeitarbeitslosigkeit volkswirtschaftlich gesehen eine Verschwendung darstellt (Vgl.: Kapitel 4).[54] Aufgrund von Dequalifizierungs- und Diskriminierungsprozessen werden die Langzeitarbeitslosen immer weniger wettbewerbsfähig und üben daher einen außerordentlich geringen Druck auf die Inflation aus.[55] Auf Grund der mit Langzeitarbeitslosigkeit einhergehenden Persistenz- und Hystereseeffekten und der durch Langzeitarbeitslosikeit verursachten Reduktion der effektiven Arbeitslosenquote scheinen Maßnahmen zur Wiederherstellung der im Zuge langanhaltender Arbeitslosigkeit verlorengegangenen Schlüsselqualifikationen einen besonders hohen gesellschaftlichen Nutzen abzuwerfen.[56] Die Vermittlung von Qualifikationen und Fähigkeiten für diese Personengruppe könnte die Arbeitslosen wieder in die Lage versetzen, mit Arbeitsplatzbesitzern zu konkurrieren, somit das effektive Arbeitsangebot zu erhöhen und folglich die negativen volkswirtschaftlichen Konsequenzen längerer Arbeitslosigkeit begrenzen helfen.

Der zweite Arbeitsmarkt versucht zwar die Nichtsubstituierbarkeit von Beschäftigten und Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen aufzubrechen, aus der theoretischen und empirischen Analyse ergibt sich jedoch, daß die bisher praktizierten Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes folgende Schwächen haben: Maßnahmen auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes (insbesondere ABM und Beschäftigungen nach dem Bundessozialhilfegesetz) sind häufig daran gescheitert, daß *Arbeitspätze auf dem ersten Arbeitsmarkt* rar waren, bei den Beteiligten innerhalb der Maßnahme *keine Qualifizierung* stattgefunden hat und die *Einstellungschancen* der geförderten Personen durch die Teilnahme an den Maßnahmen sich nur unwesentlich verbessert haben. Innerhalb der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes erfahren die mit der Lanzeit-

[53]Bogai 1995, S.137.

[54]Zu dem Problem der Langzeitarbeitslosigkeit und den Lösungsvorschlägen vgl. z.B.: Bogai 1995, S.137; Layard 1994b, S.145ff.; Engelen-Kefer 1993, S.291; OECD 1992; Philpott 1990 und Malcher 1987, S.93ff..

[55]Vgl.: Schlicht 1994a und c; Sesselmeier/Ehrlich 1994 und Grassinger 1993, S.65ff..

[56]Vgl. hierzu: Bogai 1995, S.137 und Layard 1994b, S.145ff..

arbeitslosigkeit zusammenhängenden Wirkungsmechanismen (Abbau des Humankapitals, Persistenz- und Hystereseeffekte, Selektions- und Screeningmechanismen, verringerter Lohndruck) keine ausreichende Berücksichtigung. Eine Ausweitung der Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes wirft zudem ordnungspolitische Bedenken auf und scheitert darüber hinaus an der angespannten Finanzlage der öffentlichen Haushalte.[57]

Da aufgrund der institutionellen Ausgestaltung einige Skepsis bezüglich der Wünschbarkeit eines zweiten Arbeitsmarktes bleibt, soll im nächsten Abschnitt ein eigener Vorschlag zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit entwickelt werden, der meiner Meinung nach gewisse mit dem zweiten Arbeitsmarkt verbundene institutionelle Fehler abmildert bzw. verhindert. Der Vorschlag beruht auf einer Idee Layards[58] zur Förderung von Langzeitarbeitslosen, der mit einem Vorschlag Otrembas[59] verknüpft wurde. Aufgrund der Ausgestaltung dieser Art von Maßnahme entspricht der Vorschlag zwar dem Grundgedanken des zweiten Arbeitsmarktes "Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren", da aber das öffentliche Interesse bzw. das Zusätzlichkeitskriterium fallengelassen und auf eine eigene institutionelle Trägerstruktur verzichtet wird, entspricht dieser Vorschlag nicht mehr ganz der in Abschnitt 3.1.1 gegebenen Definition des zweiten Arbeitsmarktes und stellt somit ein eigenes Maßnahmeinstrument dar.

6.3.1 Ausgestaltung der Maßnahmen

Das im folgenden entwickelte Modell zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit beruht auf Überlegungen Layards, der diese Ideen beim zweiten Jahreskolloquium der Alfred-Herrhausen-Gesellschaft für internationalen Dialog vorgestellt hat.[60] In seinem ursprünglichen Modell sah Layard die Zahlung von Arbeitslosengeld für Arbeitslose innerhalb der ersten zwölf Monate nach Eintreten der Arbeitslosigkeit vor. Nach einem Zeitraum von zwölf Monaten sollte der Staat niemanden mehr für sein Nichtstun bezahlen, sich jedoch im Gegenzug dazu verpflichten, dem Arbeitslosen für zumindest sechs Monate eine Tätigkeit anzubieten. Während dieses sechsmonatigen Zeitraums würde jeder Arbeitgeber, der einen Langzeitarbeitslosen einstellt, eine Subventionierung in Höhe des andernfalls zu zahlenden Arbeitslosengeldes erhalten, wobei es hierbei unerheblich ist, ob es sich um einen privaten oder öffentlichen Arbeitgeber handelt.

[57]Vgl. zur Diskussion um die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik: Sell 1995, S.208; Buttler 1994, S.3ff. und Kühl 1994, S.6ff..

[58]Vgl.: Layard 1994b, S.135ff..

[59]Vgl.: Otremba 1995, S.200ff..

[60]Vgl.: Layard 1994b, S.135ff..

Diese subventionierten, zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse sollen die Langzeitarbeitslosen wieder in das Arbeitsleben zurückführen, ihre Einstellungsfähigkeit erhöhen und ihnen darüberhinaus ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Nach Meinung Layards würden die durch das Programm geförderten Personen nach diesem sechsmonatigen, befristeten Arbeitseinsatz deutlich höhere Beschäftigungschancen haben. Gesamtgesellschaftlich wäre das Kosten-Nutzen-Verhältnis eines solchen Vorgehens ausgesprochen hoch, da Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanziert wird und das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit mit diesem Modellvorschlag faktisch abgeschafft würde.

Prinzipiell sind die Ideen Layards zu begrüßen, jedoch bedarf der recht allgemein gehaltene Vorschlag einiger Präzisierungen. Darüber hinaus gibt es eine Möglichkeit, die Subventionierung aus fiskalischer Sicht kostengünstiger zu gestalten - ein in Anbetracht der öffentlichen Haushaltsdefizite besonders wichtiger Faktor. Wird nämlich das Arbeitsverhältnis in der vollen Höhe des andernfalls zu zahlendenden Arbeitslosengeldes subventioniert, werden auch Beschäftigungsverhältnisse gefördert, die aus Sicht des Arbeitgebers schon bei einem geringeren Subventionsbetrag profitabel gewesen wären. Prinzipiell ist es bei der Subventionierung eines Arbeitsverhältnisses nur notwendig, den Unterschiedsbetrag zwischen dem zu zahlenden Lohn und dem produktiven Beitrag des Arbeitnehmers auszugleichen. Schon bei Ausgleich dieser Spanne erscheint die Anstellung eines Langzeitarbeitslosen aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll.

Der von Otremba[61] stammende Vorschlag von *Lohnsubventionen im Bietverfahren* könnte zur Lösung des Dimensionierungsproblems bei dieser Art von Lohnsubventionen beitragen, zusätzliche Kosteneinsparungen bewirken und das Potential bisher nicht kostendeckend zu besetzender Arbeitsplätze in der privaten Wirtschaft besser ausschöpfen helfen. Bei dem vorgeschlagenen Programm zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen könnte der bei Otremba beschriebene Mechanismus genutzt werden, indem die Unternehmen aufgefordert werden, in bestimmten vom Arbeitsamt genannten Arbeitsmarktsegmenten, potentielle Arbeitsplätze zu benennen und die dazugehörige Lohnhöhe zu melden, bei der es nach Einschätzung der Betriebe zu einer Besetzung dieser Arbeitsplätze käme. Das Arbeitsamt würde dann aus diesem Angebot für jedes Arbeitsmarktsegment die aus Sicht des Arbeitsamtes kostengünstigsten Arbeitsplätze, - d.h. die Arbeitsplätze bei denen der Subventionsaufwand am geringsten ist - auswählen.[62] Diese Arbeitsplätze werden dann an Langzeitarbeitslose vergeben,

[61] In seinem Artikel unterbreitet Otremba den Vorschlag *allgemeiner Lohnsubventionen im Bietverfahren* zur Subventionierung von einfachen Beschäftigungsverhältnissen. Vgl.: Otremba 1995, S.200ff..

[62] Eventuell könnten zu einem späteren Zeitpunkt zusätzliche Kriterien wie frühere Übernahmewahrscheinlichkeiten in ein festes Arbeitsverhältnis oder Qualifizierungsleistungen in die Bewertung einfließen.

wobei dem Betrieb nur die Differenz zwischen betrieblichem Lohn und produktivem Beitrag ersetzt wird. Das Bietverfahren würde durch diesen kostensparenden Effekt auch die Möglichkeit geben, den Lohn für die Langzeitarbeitslosen im Vergleich zum Arbeitslosengeld leicht anzuheben, um die Arbeitsmotivation der Maßnahmeteilnehmer zu erhöhen und Anreize zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses zu stärken.

Kombiniert man die Grundideen Layards und Otrembas, so könnte das Modell zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit folgendes Aussehen haben:

- Arbeitslosigkeit bis zu zwölf Monaten
  Prinzipiell haben Arbeitslose innerhalb dieser Zeitspanne Anspruch auf die Zahlung von Arbeitslosengeld, das sich in Abhängigkeit vom letzten Nettoverdienst errechnet. Während dieser Zeit der Arbeitslosigkeit hat der Arbeitslose die Möglichkeit, sich eine entsprechende Stelle zu suchen, die Beratungs- und Informationsdienste des Arbeitsamtes oder, falls der Arbeitslose dies wünscht, Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Umschulungsangebote in Anspruch zu nehmen. Diese Regelung reflektiert Überlegungen, daß einerseits aus gesamtwirtschaftlicher Sicht eine gewisse Form von Kurzzeitarbeitslosigkeit zur effizienten Allokation der Ressourcen sinnvoll sein kann und andererseits Arbeitslosigkeit nicht zu sozialer Not führen soll.

  Findet der Arbeitnehmer innerhalb der ersten zwölf Monate keinen neuen Arbeitsplatz, so sollte ein verbindliches Beratungsgespräch stattfinden, in dem die Ursachen für die Erfolglosigkeit der Arbeitsplatzsuche diskutiert werden und individuell zugeschnittene Lösungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ausgearbeitet werden. Für das weitere Vorgehen gibt es prinzipiell die folgenden Möglichkeiten:

  1. Qualifizierung und Umschulung
     Sollte der Arbeitslose keine bedarfsgerechten Qualifikationen besitzen oder seine beruflichen Fähigkeiten obsolet geworden sein, so soll er eine Ausbildung erhalten, die ihn in Zukunft in den Stand versetzt, einen Arbeitsplatz zu erhalten.

  2. Zweiter Arbeitsmarkt
     Ein Beschäftigungsverhältnis im zweiten Arbeitsmarkt sollte nur für einen äußerst eng eingegrenzten Personenkreis in Frage kommen, der in ein subventioniertes Beschäftigungsverhältnis nicht integriert werden kann, da er psychologische oder soziale Betreuung benötigt und nicht leistungsfähig ist. Durch diese enge Eingrenzung des Personenkreises würde sich der zweite Arbeitsmarkt wieder seiner ursprünglichen Zielrichtung, der Integration von Schwervermittelbaren zuwenden.

3. Subventioniertes Beschäftigungsverhältnis
   Den Arbeitslosen, die weder in Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen noch in ein Beschäftigungsverhältnis des zweiten Arbeitsmarktes integriert worden sind, werden subventionierte Beschäftigungsverhältnisse zu einem geringeren Tariflohn angeboten. Der Arbeitsvermittlung werden die Beschäftigungsverhältnisse von dem öffentlichen und privaten Sektor im Rahmen der von Otremba vorgeschlagenen Lohnsubventionen im Bietverfahren angeboten, aus denen sie sich dann für bestimmte Arbeitsmarktsegmente die für sie kostengünstigsten aussucht und den Arbeitslosen anbietet. Von drei ihm angebotenen Beschäftigungsverhältnissen muß der Arbeitslose eines annehmen, andernfalls verliert er seine Ansprüche auf Arbeitslosengeld bzw. -hilfe.[63]

- Arbeitslosigkeit zwischen 12 und 18 Monaten
  In dieser Zeit sind alle Personen, die ein subventioniertes Beschäftigungsverhältnis akzeptiert haben, beschäftigt. Die Arbeitnehmer wären produktiv tätig und würden einen Lohnsatz in Höhe von etwa 80% des letzten Nettoverdienstes erhalten. Durch das befristete Beschäftigungsverhältnis wären die Arbeitnehmer nicht zum Nichtstun verurteilt, würden den Kontakt zum Erwerbsleben halten und von ihrem Arbeitgeber im Anschluß an ihre Tätigkeit ein Zeugnis erhalten.

- Nach 18 Monaten
  Nach achtzehn Monaten würden die Arbeitslosen in Abhängigkeit von ihren früheren Beitragszahlungen wieder Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe erhalten, jedoch müßten sie bei Nichtbeschäftigung mit empfindlichen Einbußen bei der Höhe des Arbeitslosengeldes rechnen. Im Hinblick auf die starken ökonomischen Anreize zur Beschäftigungsaufnahme dürfte der Anteil der Beschäftigten im Vergleich zur heutigen Situation recht hoch liegen. Durch die Einsparungen von Arbeitslosengeld und die aus den Beschäftigungsverhältnissen resultierenden Steuereinnahmen würde der Staat folglich zusätzliche Einnahmen erzielen, die mit ziemlicher Sicherheit über den Kosten für die Bereitstellung der subventionierten Beschäftigungsverhältnisse durch die Arbeitsvermittlung liegen würden.

Ein solcher Plan zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit wäre viel kosteneffektiver als die derzeit verfolgte Arbeitsmarktpolitik, da viel stärkere ökonomische Anreize zur Aufnahme eines regulären Arbeitsverhältnisses bestehen würden. Darüber hinaus

[63] In Schweden gibt es ein ähnliches System bei dem nach Ablauf der Arbeitslosenzahlungen diejenigen, die keine Stelle gefunden haben, einen Anspruch auf eine subventionierte Beschäftigung besitzen. Zwei Drittel derjenigen, die Anspruch auf befristete Arbeitstätigkeiten hatten, haben dieses Recht jedoch nicht ausgeübt. Vgl.: Layard 1994b.

würden die Langzeitarbeitslosen nicht in einem abgeschotteten zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt werden, sondern im direkten Kontakt mit dem normalen Arbeitsleben stehen. Durch das hier dargestellte Modell würde Langzeitarbeitslosigkeit, die volkswirtschaftlich gesehen äußerst schädlich ist, verhindert.

Eine solche Reform des Arbeitslosenunterstützungssystems läßt sich nicht von heute auf morgen bewerkstelligen. Vielmehr ist nur die sukzessive Einführung eines solchen Systems praktikabel. Am einfachsten wäre die phasenweise Einführung eines solchen Systems für bestimmte Altersgruppen. Zunächst könnte mit der Gruppe der unter 25jährigen begonnen werden, damit gerade den jungen Menschen eine Perspektive zur Langzeitarbeitslosigkeit aufgezeigt wird. Im Anschluß an die Einführung in dieser Altersgruppe könnte das System aufgrund der gemachten Erfahrungen weiter verbessert und auf weitere Altersgruppen ausgedehnt werden.

6.3.2 Mögliche Kritikpunkte

Wie bei allen Subventionierungstatbeständen ist auch bei dem hier vorgeschlagenen Modell ein *Mißbrauch* dieser Regelungen nicht von vornherein auszuschließen. So könnten z.B. die von den Unternehmen gestellten Subventionsforderungen deutlich über der Differenz zwischen Entlohnung des Langzeitarbeitslosen und seinem produktiven Beitrag liegen.[64] Zwei Arten von Kartellen sind hierbei prinzipiell möglich:

- Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Kartelle und
- Arbeitgeber-Arbeitgeber-Kartelle.

Bei der Kartellbildung von potentiellen Arbeitnehmern und Arbeitgebern könnten sich die beiden Vertragsparteien in privaten Verträgen darauf einigen, den benötigten Subventionsaufwand höher anzusetzen als es an sich zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses für den Langzeitarbeitslosen notwendig wäre. Jedoch sprechen die institutionellen Arrangements und die spezifische Ausgestaltung des Subventionierungsverfahrens gegen die praktische Relevanz des Kartellarguments. Durch die Einschaltung des Arbeitsamtes und die anonyme Vergabe der Plätze wird die direkte Absprache zwischen potentiellen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erschwert. Zum anderen sollte der Wettbewerb auf der Arbeitsangebotsseite für Abhilfe sorgen, da in dem Fall in dem der Subventionsaufwand für eine bestimmte Tätigkeit zu hoch festgelegt wird, durch das Bietverfahren gewährleistet wird, daß nur die für das Arbeitsamt kostengünstigsten Unternehmen in den Genuß der Subventionierung kommen. Auch die Möglichkeit von *Subventionierungskartellen* zwischen Arbeitgebern ist denkbar, in diesem Fall könnten

[64] Vgl.: Paqué 1995, S.14.

sich Unternehmen innerhalb einer bestimmten Region bei der Angabe der notwendigen Subventionenen zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen absprechen und folglich Extraprofite zu Lasten der Staatskasse erzielen. Jedoch scheint auch die Bildung solcher Kartelle nicht sehr wahrscheinlich zu sein, da wiederum der Wettbewerb auf der Arbeitsangebotsseite zu einer prinzipiellen Instabilität des Kartells führt. Darüber hinaus könnten durch regionale Vergleiche der Höhe der Subventionszahlungen innerhalb eines Arbeitssegmentes gravierende Fälle des Mißbrauchs aufgedeckt werden. Zum Abschluß der Diskussion um mögliche Kartellbildungen bei diesem Subventionierungsvorschlag ist darauf hinzuweisen, daß Kartellbildung kein spezielles Problem der Lohnbildung, sondern einen generellen Mißbrauch von Marktmacht darstellt.[65]

Einen wichtigen Einwand gegen das vorgeschlagene Lohnsubventionierungsmodell stellt die Feststellung dar, daß dies ein erheblicher *Eingriff in die Tarifautonomie* sei. Durch die Festschreibung der Entlohnungshöhe auf 80% des Tariflohnniveaus würde in die Tarifautonomie eingegriffen und einer *Erodierung sozialer Standards* Vorschub geleistet, so daß der Vorschlag folglich auf einen *Bruch des Sozialkonsens* herausliefe. Diese Einwände sind in gewisser Weise gerechtfertigt und nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen, jedoch können meiner Meinung nach Gegenargumente vorgebracht werden, die die Vorteilhaftigkeit dieser Regelung vermuten lassen: Eines der Probleme des Arbeitsmarktes ist die wachsende Dualisierung des Arbeitsmarktes zwischen beschäftigten Insidern und arbeitslosen Outsidern. Um diese Dualität, die sich im Zeitablauf aufgrund der ablaufenden Dequalifizierungsprozesse sogar noch verstärkt, aufzubrechen, ist es entweder erforderlich, einen Preiswettbewerb zwischen den beiden Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, d.h. die Tarifregelungen per se aufzuheben oder aber durch Subventionierung und Absenkung des Tarifniveaus die Nachteile der Beschäftigung von Outsidern für die Unternehmen auszugleichen. Die Absenkung des Tarifniveaus verbunden mit einer Subventionierung scheint mir persönlich im Vergleich zu einer umfassenden Deregulierung noch der sozialere Weg zu sein. Der Staat würde durch diese Regelung seiner sozialstaatlichen Verpflichtung nachkommen und den Arbeitslosen eine Perspektive aus der Arbeitslosigkeit bieten.

Mit dieser Argumentationskette hängt ein weiterer wichtiger Einwand eng zusammen, nämlich die *Stigmatisierung* der Langzeitarbeitslosen durch eine Beschäftigung mit einem abgesenkten Lohniveau. Nach dieser Argumentation wird ein Langzeitarbeitsloser, der eine Tätigkeit unter seinem bisherigen Qualifikations- und Lohnniveau annimmt, in der Beurteilung der potentiellen Arbeitgeber zurückgestuft (sog. "Screening"-Effekt). Die Annahme der niederwertigen Beschäftigung erschwert bei Relevanz des Screening-Effekts seitens der Arbeitgeber die Rückkehr der Langzeitarbeitslosen zum bisherigen Qualifikations- und Gehaltsniveau und führt langfristig aus gesamtwirtschaftlicher

[65] Vgl.: Otremba 1995, S.202.

Sichtweise zu Produktivitäts- und Einkommensverlusten. Gegen diese Kritik kann eingewendet werden, daß in der Bundesrepublik Deutschland fast die Hälfte der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind und insofern eine Rückstufung des Qualifikationsniveaus kaum möglich ist. Das "Screening" könnte sich folglich nur auf das bisherige Gehaltsniveau und Tätigkeitsfeld beziehen, in dem der Langzeitarbeitslose zuvor auch ohne formale Qualifikation gearbeitet hat.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob der alternative Zustand zur Beschäftigung unter Tarif, die Langzeitarbeitslosigkeit, nicht zu weitaus stärkeren Screening-Problemen führt. Indizien für die Bedeutung dieser Effekte bei Langzeitarbeitslosigkeit liefern mikroökonomische Studien zur Abgangswahrscheinlichkeit aus der Arbeitslosigkeit. Übereinstimmend belegen diese Studien ein Absinken der Abgangswahrscheinlichkeit von Arbeitslosen in Abhängigkeit von der Dauer der Beschäftigungslosigkeit.[66] Über das Ausmaß und den Umfang der Screening-Wirkungen eines subventionierten, untertariflichen Beschäftigungsverhältnisses liegen bisher keine Ergebnisse vor, die einer wissenschaftlichen Analyse genügen könnten. Es spricht jedoch einiges dafür, daß Arbeitgeber, die die Wahl haben, einen Langzeitarbeitslosen oder einen in einem untertariflichen, subventionierten Beschäftigungsverhältnis Stehenden einzustellen, in den allermeisten Fällen die zweite Person vorziehen würden.[67] Es scheint folglich so zu sein, daß der Zustand der Langzeitarbeitlosigkeit weit stärkere Stigmatisierungseffekte hervorruft als der Zustand der untertariflichen, subventionierten Entlohnung.

Ein weiteres Argument gegen den hier unterbreiteten Vorschlag könnten die möglicherweise hohen *fiskalischen Kosten* der Subventionierung von Beschäftigungsverhältnissen für Langzeitarbeitslose sein.[68] Als Argumente zur Untermauerung dieser These könnten *Mitnahmeeffekte* herangezogen werden:[69] Die Arbeitgeber würden die Subventionen für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen einstreichen, obwohl sie diese auch ohne Subventionen eingestellt hätten. Jedoch kann gegen dieses Argument vorgebracht werden, daß bei einem solchermaßen angespannten Arbeitsmarkt wie in der jetzigen Situation ohne Subventionierung und einem Absenken des Lohnniveaus die Langzeitarbeitslosen sehr wahrscheinlich kaum eine Chance hätten, eingestellt zu werden. Ebenfalls zur Begründung der hohen fiskalischen Kosten werden die *Verdrängungswirkungen* einer solchen Subventionierung angeführt. Im Extremfall liegt diesen Ängsten die Vorstellung einer sogenannten "lump-of labour fallacy" zugrunde."[70] Bei dieser Vorstellung

[66]Vgl. zu diesem Effekt: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.252-62.

[67]Vgl.: Paqué 1995, S.8.

[68]Vgl.: Paqué 1995, S.14.

[69]Vgl. zur empirischen Relevanz der dargestellten Effekte: OECD 1993, S.63ff..

[70]Layard 1994b, S.144.

wird von einer fest vorgegebenen, begrenzten Anzahl von Arbeitsplätzen ausgegangen, in der ein subventionierter Arbeitnehmer einen nicht subventionierten Arbeitnehmer direkt verdrängt. Die Subventionierung ist in diesem Fall aus beschäftigungspolitischer Sicht ein Nullsummenspiel, das nur zu einem erhöhten Subventionsaufwand führt. Oberflächlich betrachtet ist diese Argumentation natürlich korrekt. Wenn ein Arbeitgeber eine Stelle zu besetzen hat und ein Arbeitnehmer aufgrund einer Arbeitsplatzsubvention eine Stelle erhält, die ohne die Subvention ein anderer Arbeitnehmer besetzt hätte, so wird der nicht subventionierte Arbeitnehmer vorübergehend arbeitslos. Der vorübergehend arbeitslose Arbeitnehmer erfüllt jedoch die von den Arbeitnehmern prinzipiell geforderten Qualifikationsanforderungen und ist folglich prinzipiell einstellbar. Da er den einen Arbeitsplatz nicht erhalten hat, wird er sich auf andere qualifikationsadäquate Stellen bewerben. Aufgrund des gestiegenen Angebots an qualifizierten Bewerbern werden die Arbeitgeber ihre Stellen schneller besetzen können, was einen gewissen Druck auf die Löhne oder Gehälter ausübt und einen höheren Beschäftigungsstand bei gleichzeitig unverändertem Inflationsdruck ermöglicht.[71] Langfristig hängt die Anzahl der Arbeitslosen von dem Arbeitslosenstand ab, mit dem die Inflationsrate stabil gehalten werden kann (der NAIRU). Ein solches Programm zur gezielten Förderung von Langzeitarbeitslosen führt aber zu einer Zunahme der potentiell einstellbaren Arbeitnehmer, steigert damit die Zahl der "effektiven" Arbeitslosen und senkt somit die für die Inflationseindämmung erforderliche Zahl der Arbeitslosen und hat langfristig enorme Vorteile.

Auch *indirekte Verdrängungseffekte* könnten als Argument für hohe fiskalische Kosten des dargestellten Modells dienen: Betriebe mit subventionierten Arbeitsplätzen würden Konkurrenten ohne Subventionen verdrängen, und es würde so zu einer allgemeinen Subventionierung kommen. Diese Argumentation hat aber ebenfalls nur oberflächlich betrachtet eine gewisse Plausibilität: Erstens können prinzipiell alle Unternehmen in den Genuß der Subventionierung kommen, wenn sie im Gegenzug bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen. Zweitens verkennt ein solcher Einwand die eigentliche Stoßrichtung des hier vorgeschlagenen Modells. Es geht nicht in erster Linie darum, daß Langzeitarbeitslose auf Subventionsbasis eingestellt werden, sondern darum, daß sie in die Arbeitswelt zurückgeführt werden. Die Langzeitarbeitslosen sollen durch die Subventionierung wieder in Kontakt mit dem Berufsleben kommen und in die Lage versetzt werden, effektiv mit den Arbeitsplatzbesitzern und den Kurzzeitarbeitslosen zu konkurrieren. Mit Bezug auf die Insider-Outsider-Theorie ist dies ein Versuch, die Wettbewerbsfähigkeit der Outsider zu erhöhen und ihnen die Möglichkeit zu geben, Qualifikationen zu erhalten und neu zu erwerben.[72] Bei der vorgeschlagenen

[71]Vgl.: Layard 1994b, S.144.

[72]Vgl. hierzu auch: Berthold/Fehn 1995, S.117.

Maßnahme ist zu beachten, daß die Unternehmung ein gewisses Risiko bei der Einstellunge eines Langzeitarbeitslosen eingeht, da sie vermuten wird, daß der Langzeitarbeitslose weniger leistungsfähig ist. Die Lohnsubvention dient in dem vorgeschlagenen Modell dazu, es den Unternehmen zu erleichtern, Langzeitarbeitslose einzustellen und kann daher als Risikoprämie angesehen werden, die einen Versuch darstellt, die Dualität des Arbeitsmarktes zu beseitigen. Insofern könnte man die Subventionierung von Beschäftigungsverhältnissen für Langzeitarbeitslose eher als Investition in das Humankapital ansehen, die erst in den folgenden Perioden ihre Dividende abwirft.

Darüber hinaus ist ein weiterer Verdrängungseffekt denkbar, der entsteht, wenn die Arbeitgeber planmäßig Beschäftigte entlassen, um anschließend über das Subventionierungsmodell andere Personen zu für sie günstigeren Konditionen einzustellen. Gegen dieses Argument kann jedoch eingewendet werden, daß die Unternehmen durch die Kosten der Einstellung und der Entlassung (Hireing- und Fireing-Costs) normalerweise an stabilen Beschäftigungsverhältnissen interessiert sind. Allein diese Kosten werden dafür sorgen, daß die Unternehmen es sich sehr genau überlegen werden, ob sie eingearbeitete Mitarbeiter entlassen würden. Ein Mißbrauch der Regelung könnte ferner schon allein dadurch begrenzt werden, daß die Inanspruchnahme der subventionierten Arbeitskräfte ausgeschlossen ist, wenn ein Unternehmen z.B. in einer Vorfrist von zwölf Monaten betriebsbedingte Kündigungen in den entsprechenden Arbeitsmarktsegmenten ausgesprochen hat.

Schließlich könnte an dem Vorschlag kritisiert werden, daß durch die Lohnsubventionierung die beschäftigungspolitische Verantwortung der Tarifparteien geschwächt würde. Durch den Vorschlag würde nur an den Symtomen "herumkuriert" und die eigentliche Ursache - nicht knappheitsgerechte Löhne - nicht beseitigt.[73] Dieser Einwand geht deshalb fehl, da durch den Vorschlag durchaus eine weitere Differenzierung der Löhne erreicht wird und die Unternehmen aufgrund der Subventionierung auch Arbeitskräfte nachfragen, die ansonsten wegen eines zu hohen Lohnniveaus nicht eingestellt worden wären. Durch die untertarifliche Bezahlung wird darüber hinaus ein Druck auf die Lohnverhandlungen ausgeübt, da die "Fall-back"-Position der Arbeitslosen geschwächt wird und die Zahl der potentiell einstellbaren, "effektiven" Arbeitslosen erhöht wird.

[73] In diesem Zusammenhang wird dann meist eine weitergehende Differenzierung und Flexibilisierung des Lohnniveaus und eine Öffnung der Tarifverträge gefordert. Vgl. z.B.: Berthold/Fehn 1995, S.117 und Siebert 1994, S.137ff..

6.4 Andere beschäftigungspolitische Maßnahmen

In der öffentlichen Diskussion werden eine Reihe weiterer Lösungsmöglichkeiten für das Arbeitslosigkeitsproblem diskutiert. Der folgende Abschnitt dient dazu, die wichtigsten der in dieser Diskussion genannten Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in aller Kürze auf ihre Wirksamkeit und Kompatibilität mit dem Instrumentarium des zweiten Arbeitsmarktes und des vorgeschlagenen Programms zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu untersuchen.

6.4.1 Flexibilisierungs- und Deregulierungsstrategien

Die Forderung nach Flexibilisierungen des Arbeitsrechtes genießt bei verschiedenen Vorschlägen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation eine hohe Priorität. Beispiele für diese Forderungen sind unter anderem der 1993 von der Bundesregierung vorgelegte Bericht über die "Zukunftssicherung des Standortes Deutschland" und die Verlängerung des Beschäftigungsförderungsgesetzes.[74] Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat in seinem Jahresgutachten der Flexibilisierung gesetzlicher Normen eine hohe Priorität eingeräumt, da diese die verhaltensbeeinflussenden Anreizstrukturen und die Funktionsweise des Arbeitsmarktes in vielfältiger Weise definieren.[75] Die Anreize müssen durch das Arbeitsrecht folglich richtig gesetzt werden.

Viele dieser Strategien beruhen darauf, daß implizit oder explizit darauf abgestellt wird, daß der Hauptgrund für die Arbeitslosigkeit in den negativen Anreizwirkungen des sozialen Sicherungssystems liegt und der Arbeitsmarkt von dem Zustand der Eurosklerose gekennzeichnet ist (Vgl.: Kapitel 4.3.1.3). Zur Untermauerung dieser These vom Bestehen überbordender institutioneller Verkrustungen werden häufig plakative Bilder eines überregulierten deutschen Arbeitsmarktes angefertigt, welcher sich fest im "Würgegriff gesetzlicher Schutzvorschriften und eingefahrener Lohnbildungsrituale befinde."[76]

In diesem Zusammenhang wird behauptet, daß durch eine Reduzierung der sozialen Leistungen für Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger die Anreize zur Arbeitsaufnahme

---

[74] Das aktuellste Beispiel in diesem Kontext ist das im April 1996 von der Regierung vorgelegte und von den Fraktionen beschlossene "Programm für mehr Wachstum und Beschäftigung".

[75] Vgl.: Sachverständigenrat 1993, Textziffer 376.

[76] Franz 1994a, S. 68.

gestärkt werden könnten und durch diese Maßnahme zumindest teilweise das Arbeitslosigkeitsproblem entschärft werden könnte.[77] Diese Handlungsempfehlungen basieren auf Überlegungen, daß durch das soziale Unterstützungssystem die "Fall-back"- Position der Arbeitslosen gestärkt wird. Folgt man aber den Überlegungen in Kapitel 4 über die Bedeutung von Persistenzeffekten, so kommt man zu dem Schluß, daß die Langzeitarbeitslosigkeit nicht durch die sozialen Sicherungssysteme verursacht wird. Aufgrund der ablaufenden Persistenz- und Hysteresiseffekte sind die Langzeitarbeitslosen ohne großen Einfluß auf den Lohnbildungsprozeß, und es macht keinen großen Unterschied, wie hoch die Unterstützungsleistungen sind, solange ein gewisser Abstand zum Arbeitsverdienst eingehalten wird.[78]

Neben den sozialen Sicherungssystemen werden auch Mindestlöhne für die Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht, da die in der Bundesrepublik durch die Tarifverträge de facto existierenden Mindestlöhne Markträumung verhindern und zu einer komprimierten Lohnstruktur beigetragen haben. Wie jedoch in Kapitel 4.3.1.3 gezeigt wurde, haben Mindestlöhne keine überragende Bedeutung für die Höhe der Arbeitslosigkeit, so daß eine generelle Senkung der Mindestlöhne wohl keine allzu großen Wirkungen hätte.

Von den arbeitsmarktrechtlichen Regelungen werden ferner die *Kündigungsschutzbestimmungen* attackiert. Die Kündigungsschutzbestimmungen verursachen bei den Unternehmen Kosten, die die Entlassung von Mitarbeitern verteuern können. Dies reduziert einerseits die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen, auf der anderen Seite wirkt es als Bestandsschutz für die bestehenden Arbeitsverhältnisse und reduziert die Entlassungswahrscheinlichkeit der Beschäftigten. Wie Layard, Nickell und Jackman in ihren Analysen gezeigt haben, gibt es keinen Anhaltspunkt dafür, daß "such laws reduce hiring more then they reduce firing."[79] Sehr wahrscheinlich werden durch Veränderungen in den Kündigungsschutzrechten sowohl die Zahl der Einstellungen als auch der Entlassungen in ähnlicher Weise betroffen, so daß sich die Zahl der Arbeitslosen zwar nicht erhöht, die Dauer der Arbeitslosigkeit aber prinzipiell ansteigt. Dies kann potentiell einen gravierenden, negativen Effekt darstellen, da die Arbeitslosen aufgrund der gestiegenen Dauer der Arbeitslosigkeit unter anderem Humankapital verlieren und schlechter in ein Arbeitsverhältnis vermittelt werden können. Darüber hinaus können Kündigungsschutzbestimmungen die Macht der Insider erhöhen, so daß die Verhand-

[77]Vgl. hierzu z.B.: Seehofer 1995, S.231ff. und Engelen-Kefer 1993, S.289ff.

[78]Vgl.: Schlicht 1994a und c. Vgl. hierzu auch: Solow 1990, S.11-16

[79]Layard/Nickell/Jackman 1991, S.508. Zur Analyse des Suchverhaltens der Arbeitnehmer und der auf das Suchverhalten einwirkenden Bestimmungsfaktoren vgl.: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.216ff..

lungsmacht der Gewerkschaften gestärkt werden könnte und c.p. die gleichgewichtige Arbeitslosenquote ansteigen würde.[80]

Insofern wäre eine Überprüfung von Kündigungsschutzbestimmungen durchzuführen, die darauf hinauslaufen könnte, den gesetzlichen Kündigungsschutz so auszugestalten, daß die Arbeitnehmer vor reinen Willkürmaßnahmen von seiten des Arbeitgebers geschützt sind und der Gesetzgeber nur für eine minimale Kündigungsfrist Sorge trägt. Ein über die genannten Maßnahmen hinausgehender Kündigungsschutz sollte individuellen Regelungen des Arbeitsvertrages vorbehalten bleiben.[81]

In Forderungen nach einer *stärkeren Flexibilisierung und Ausdifferenzierung* der Löhne, die von einer Reihe von Ökonomen erhoben werden,[82] wird häufig auch die Abkehr von dem in der Bundesrepublik Deutschland praktizierten, zentralen Lohnfindungssystem und die Etablierung eines dezentralen Lohnbildungssystems gefordert. Zur stärkeren Dezentralisierung des bestehenden Lohnfindungssystems sollen Tariföffnungsklauseln und die Einführung von *Tarifkorridoren* beitragen. Mit Hilfe von Tariföffnungsklauseln soll zugelassen werden, daß die Tarifpartner von bestimmten Vorschriften des Gesetzes nicht nur zugunsten, sondern auch zu Lasten der Arbeitnehmer abweichen können. Bei der Etablierung von Tarifkorridoren[83] werden *zwingend* eigene Lohnvereinbarungen auf Betriebsebene vorgesehen. Auf Verbandsebene soll künftig nur noch eine Spanne (z.B. 2-4%) vorgegeben werden. Im Anschluß an die Verhandlungen auf Verbandsebene müßten sich dann der Arbeitgeber und der Betriebsrat auf eine passende Steigerungsrate für den Betrieb einigen (Korridor-Lösung).

Sicherlich ist es so, daß ein *dezentrales Lohnfindungssystem* eine differenziertere Anpassung der Lohnkosten an konjunktur - und/oder strukturbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten eines Unternehmens erlaubt. Dies kann dazu beitragen, Arbeitsplätze in Krisenzeiten zu sichern, jedoch muß auch auf den entgegengesetzten Effekt bei prosperierender Wirtschaft hingewiesen werden. In diesem Fall dürfte bei einem dezentralen Lohnbildungssystem die Lohnanpassung nach oben auch reibungsloser und schneller vonstatten gehen als in einem zentralen System. Dies ist die Kehrseite der größeren Flexibilität dezentraler Lohnfindungssysteme. Darüber hinaus ist zu beachten, daß es sowohl bei der Einführung von Öffnungsklauseln als auch bei der Etablierung von

[80]Vgl.: Schlicht 1994a, S.9.

[81]Vgl.: Franz 1993b, S.10 und S.11.

[82]Vgl. zur Diskussion u.a.: Berthold/Fehn 1995, S.110ff.; Seitel 1995, S.94ff.; Bogai 1995, S.138f.; Siebert 1994, S.128ff; Franz 1993b, S18ff. und Rüthers 1986, S.770.

[83]Vgl. hierzu die Vorschläge von Albeck, Barbier, Fels, Loritz, Rüthers, Watrin und Sievert, die in der FAZ, Nr. 128 vom 5.6 1993, S.13 abgedruckt wurden.

Tarifkorridoren zu einer Konfliktverlagerung von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene kommt, die zu unerwünschten Belastungen des Klimas in den Betrieben und zu erheblichen innerbetrieblichen Konflikten führen könnte. Der Verteilungskampf könnte im Vergleich zur Auseinandersetzung auf Verbandsebene sogar weitaus härter sein, da auf Unternehmensebene die betriebsverfassungsrechtlichen Mittel "in gewisser Hinsicht sogar ein schärferes Instrument (...)" des Verteilungskampfes darstellen, " (...) da sie im Grunde immer eingesetzt werden können."[84] Es soll hier nicht bestritten werden, daß dezentrale Lohnbildung im allgemeinen günstige Auswirkungen auf die Beschäftigung hat, da auf Betriebsebene überhöhte Lohnforderungen sofort durch Arbeitsplatzverluste "bestraft" werden und somit bei dieser Art von Lohnbildungssystem ein starkes Regulativ institutionell verankert ist. Aus ökonomischer Sicht kann jedoch leicht gezeigt werden, daß auch *zentralisierte Lohnverhandlungen* positive Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können. Bei stark zentralisierten Lohnverhandlungen, wie z.B. in Österreich, werden nämlich die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsverluste durch die Lohnerhöhungen in Rechnung gestellt. Insofern ist es nicht verwunderlich, daß bei internationalen Vergleichen bzgl. Arbeitslosigkeit und Inflation sowohl Ökonomien mit stark zentralisiertem als auch mit weitgehend dezentralisiertem Lohnfindungssystem besonders gut abschneiden. Ein mittlerer Zentralisierungsgrad wirkt sich dagegen negativ auf die Beschäftigungssituation einer Volkswirtschaft aus, da sowohl die individuelle Lage eines Unternehmens als auch die gesamtwirtschaftliche Lage in den Tarifverhandlungen nicht genügend berücksichtigt werden.[85]

Aufgrund der hier vorgestellten Überlegungen kann vor überstürzten wirtschaftspolitischen Schlußfolgerungen nur gewarnt werden: Sowohl dezentrale als auch zentrale Lohnfindungssysteme haben eine Reihe von Vor- und Nachteilen. Tariföffnungsklauseln oder die Korridorlösung könnten das etablierte Lohnfindungssystem in Frage stellen und nicht nur positive Wirkungen zeitigen. Großbritannien sollte hierbei ein warnendes Beispiel sein und es sollte nicht vergessen werden, daß umfangreiche Deregulierungsmaßnahmen im Bereich des Arbeitsmarktes und des Lohnbildungssystems in diesem Fall keineswegs zu den erhofften positiven Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau geführt haben.[86]

Ein anderes vorgeschlagenes Mittel zur Ausdifferenzierung der Löhne und zur Erhöhung des Beschäftigungsniveaus bilden *Einsteigertarife*[87] für Berufsanfänger oder Arbeits-

---

[84]Seitel 1995, S.100.

[85]Zur Diskussion um die Vor- und Nachteile bestimmter Lohnfindungssystemen vgl.: Sesselmeier 1993.

[86]Vgl.: Layard 1994b, S.136.

[87]Vgl.: Seitel 1995, S.100 und Schlicht 1994a, S.9.

lose. In der Deutschen Chemischen Industrie und einigen anderen Industriebereichen sind solche Arbeitskontrakte mittlerweile möglich, wobei den neueingestellten Langzeitarbeitslosen nur 95% des normalen Lohnes gezahlt werden muß.[88] Eine solche Absenkung des Lohnniveaus für bestimmte Gruppen könnte dazu beitragen, den inflationären Druck in einer Volkswirtschaft abzubauen, da Arbeitslose im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern billiger und dadurch möglicherweise in die Lage versetzt werden, effektiv mit Arbeitsplatzbesitzern um ausgeschriebene Arbeitsplätze zu konkurrieren.[89] Es ist dabei wichtig zu betonen, daß der Grund für niedrigere Löhne nicht in erster Linie dem Zweck dient, die Arbeitslosigkeit kurzfristig zu reduzieren - dies würde voraussetzen, daß es zu einer Erhöhung der Produktion und der Nachfrage kommt - sondern darum, die Arbeitslosen wettbewerbsfähiger zu machen und die Aussichten für Arbeitsplatzbesitzer auf bessere Arbeitsangebote zu reduzieren. Dauerhaft wird ein Beschäftigungsgewinn nur dann erzielt, wenn sich tatsächlich in der Einarbeitungszeit die Produktivität der eingestellten Arbeitnehmer verbessern läßt.[90] Solche Lohndiskriminierungen beinhalten jedoch auch einige nicht zu unterschätzende Probleme: So könnte es einerseits zu einem "Insider-Outsider"-Problem mit negativen Produktivitätskonsequenzen kommen, da die in der Unternehmung beschäftigten Insider nicht mit den neu eingestellten Outsidern kooperieren, andererseits könnten negative Motivationswirkungen entstehen, wenn die Lohndiskriminierung nicht für alle Unternehmen verbindlich wäre.[91] Trotz dieser Probleme scheinen Einsteigertarife insgesamt eine positive Wirkungen auf die Beschäftigung in einer Volkswirtschaft zu haben und sollten daher vermehrt eingeführt werden.

6.4.2 Arbeitsvolumenpolitik

Arbeitsmarktvolumenpolitik, wie z.B. generelle Arbeitszeitverkürzungen, betriebsspezifische bzw. individuelle Arbeitszeitverkürzungen und -flexibilisierungen, die vermehrte Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen sowie Frühpensionierungen werden von einigen Personen und Institutionen als Königsweg aus der Beschäftigungskrise angesehen.[92]

[88]Für Langzeitarbeitslose kann die Entlohnung sogar auf 90% des normalen Lohnes abgesenkt werden.

[89]Vgl.: Schlicht 1994a, S.9 und Sesselmeier/Ehrlich 1994.

[90]Vgl.: Seitel 1995, S.100.

[91]Vgl. zu diesen Überlegungen: Schlicht 1994a, S.9. Die hier vorgestellten Probleme könnten unter Umständen auch erklären, daß in 862 Chemieunternehmen mit mehr als 500.000 Beschäftigten bislang nur etwa 1.000 Arbeitslose zu den niedrigeren Löhnen eingestellt wurden. Vgl.: FAZ, Nr.266, S.17.

[92]Vgl. zu diesen Vorschlägen u.a.: Siebert 1994, S.188; Teriet 1993a; Teriet 1993b; Layard/Nickell/Jackman 1991, S.502.

Sind diese Instrumente wirklich ein erfolgversprechender Weg zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit?

Die Diskussion um generelle *Arbeitszeitverkürzungen*[93] ist älter als die Industrialisierung. Schon die Klassiker beschäftigten sich mit den Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen. Standen früher jedoch die sozialen und gesundheitlichen Gründe Pate für Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen, bestimmen heutzutage beschäftigungspolitische Argumente die Diskussion. Die Befürworter von Arbeitszeitverkürzungen gehen von der einfachen Vorstellung aus, daß ein bestimmtes Produktionsergebnis mit Hilfe eines dafür erforderlichen Arbeitsvolumens hergestellt werden muß.

$$AV = Lh \tag{6.1}$$

Wie Gleichung 6.1 zeigt, setzt sich das Arbeitsvolumen (AV) aus dem Produkt der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer (L) und der Zahl der von ihnen geleisteten Arbeitsstunden (h) zusammen. Wird bei konstantem Arbeitsvolumen die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden reduziert, so steigt automatisch die Zahl der Beschäftigten an. Das erforderliche Arbeitsvolumen wird folglich auf eine größere Zahl von Arbeitnehmern verteilt, und die Arbeitslosigkeit in einer Volkswirtschaft könnte effektiv bekämpft werden.

Dieser Argumentation kann bis hierhin gefolgt werden, jedoch stellt sich die Frage, ob der Produktionsoutput und damit das Arbeitsvolumen wirklich konstant bleiben. Die oben beschriebene Argumentation kann sich nämlich sehr schnell als "Milchmädchenrechnung" herausstellen, da die Rückwirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auf andere beschäftigungsrelevante Variablen bei obiger Definition unberücksichtigt bleiben. Die tatsächlichen Beschäftigungseffekte sind nämlich im allgemeinen weitaus kleiner als die rechnerischen.[94]

Die von Arbeitszeitverkürzungen ausgehenden Beschäftigungseffekte wurden in der arbeitsmarktpolitischen Literatur heftig diskutiert, wobei insbesondere über die Beschäftigungswirkungen der Wochenarbeitszeitverkürzungen in der Metallindustrie eine Reihe von Studien veröffentlicht wurden. Nach einer Untersuchung des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall rief die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden per saldo 24.000 Neueinstellungen hervor, was einer Beschäftigungswirkung der Arbeitszeitverkürzung von 21% entspricht. Die Industriegewerkschaft Metall schätzt hingegen, daß durch die Arbeitszeitverkürzung in der Metall- und Elektroindustrie rund 100.000 Beschäftigungsverhältnisse neu geschaffen wurden und die Beschäftigungswirksamkeit der Arbeitszeitverkürzung rund 70% beträgt. Nach einer Berechnung des Instituts für

[93] Vgl. zu dieser Diskussion: Siebert 1994, S.188 und Layard/Nickell/Jackman 1991, S.502.

[94] Vgl.: Hickel 1994, S.163ff.; Bogai 1994, S.459; Pätzold 1991, S.330ff.und Schettkat 1984, S.1ff..

Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wurde die Arbeitszeitverkürzung etwa zur Hälfte beschäftigungswirksam, wobei die Schätzung über die einzelnen Bereiche des verarbeitenden Gewerbes eine erhebliche Schwankungsbreite aufweist, die von 20% bis 75% reicht. Wie diese stark divergierenden Ergebnisse zeigen, ist eine Quantifizierung der Beschäftigungseffekte auf methodisch gesicherter Basis nicht möglich. Die Argumentation der Befürworter von Arbeitszeitverkürzungen, daß durch diese die vorhandene Arbeit auf mehr Köpfe verteilt werden kann, stellt sich in Anbetracht des geringeren Beschäftigungseffektes als mechanistischer Fehlschluß heraus.[95] Welche Gründe können dafür angeführt werden, daß die tatsächlichen Beschäftigungseffekte einer Arbeitszeitverkürzung weitaus kleiner sind als die rechnerischen. Von besonderer Bedeutung scheinen hierbei die Kosten- (Arbeitszeitverkürzung mit oder ohne Lohnausgleich), Nachfrage- (Konsum-, Investitionsnachfrage) und die Produktivitätswirkungen (z.B. Arbeitsverdichtung, Fehlzeitenreduktion) einer Arbeitszeitverkürzung zu sein.[96]

Die Zweifel, daß generelle Arbeitszeitverkürzungen der Königsweg zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind, werden durch einfache empirische Studien erhärtet: Trägt man die prozentuale Zunahme der Arbeitslosigkeit und die prozentuale Abnahme der Arbeitszeiten gegeneinander auf, so ergibt sich, wie aus Abbildung 6.1 hervorgeht, ein eindeutig positiver Zusammenhang. Die Arbeitslosigkeit ist in den Ländern, in denen die Arbeitszeiten stärker verkürzt worden sind keinesfalls weniger sondern tendenziell sogar stärker angestiegen. Trotz aller möglichen methodischen Einwände gegen Abbildung 6.1, erscheint eine Verkürzung der Arbeitszeit daher keinesfalls der ideale Weg zur Überwindung der Arbeitslosigkeit zu sein.

Bei Arbeitszeitverkürzungen bleiben in der Realität der Output und folglich das Arbeitsvolumen nicht konstant. Es ist vielmehr so, daß der Output und folglich auch das Arbeitsvolumen sich bei Arbeitszeitverkürzungen aufgrund der Kosten-, Nachfrage- und Produktivitätswirkungen verringert.[97] Von generellen Arbeitszeitverkürzungen ist daher keine Lösung des Beschäftigungsproblems zu erwarten, da die Idee einer generellen Arbeitszeitverkürzung nicht trägt.[98]

Angesichts gesamtwirtschaftlicher Einkommensverluste und negativer Verteilungswirkungen scheinen kollektive Arbeitszeitverkürzungen nicht oder nur sehr bedingt zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme geeignet zu sein.[99] Ein vielversprechenderer Weg

---

[95]Vgl.: Bogai 1994, S.460.

[96]Vgl. zu der Diskussion um Arbeitszeitverkürzungen: Hickel 1994, S.163ff.; Bogai 1994, S.459; Pätzold 1991, S.330ff.und Schettkat 1984, S.1ff..

[97]Vgl.: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.502ff..

[98]Vgl.: Siebert 1994, S.190.

[99]Vgl.: Bogai 1994, S.460.

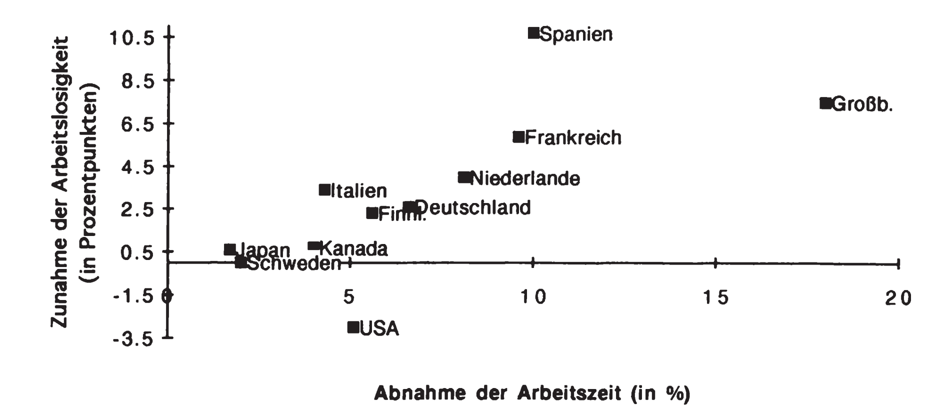


Abbildung 6.1: Prozentuale Zunahme der Arbeitslosigkeit und Abnahme der Arbeitszeit in ausgewählten Industriestaaten von 1975-1988. Quelle: Layard/ Nickell/Jackman 1991, S.505.

scheinen *betriebsspezifische* bzw. *individuelle Arbeitszeitverkürzungen* zu sein. In diesem Zusammenhang wird häufig auf den "Tarifvertrag zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Volkswagen AG" verwiesen, in dem die Tarifvertragsparteien einen drohenden Personalabbau von bundesweit 30.000 Arbeitnehmern durch eine proportionale Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten verhinderten. In diesem zeitlich befristeten Notprogramm wurde die Wochenarbeitszeit um 20% von 35 auf 28,8 Stunden reduziert und eine Beschäftigungsgarantie bis zum Ende des Jahres 1995 gegeben. Im Gegenzug wurde das Jahreseinkommen um 10% gekürzt, wobei jedoch durch die Umlegung einmaliger Zahlungen (eingerechnet wurden bereits beschlossene Tariferhöhungen, Urlaubsgeld und weitere Lohn- oder arbeitszeitrelevante Bestandteile) das monatliche Einkommen in etwa konstant blieb. Für die in dem Tarifvertrag gegebene Beschäftigungsgarantie[100] verzichten die Arbeitnehmer folglich auf eine Erhöhung ihres Monatsentgelts, einen Teil des Urlaubsgeldes sowie einiger Jahressonderzahlungen.[101]

Die Vorteile der Volkswagenregelungen liegen darin, daß im Gegensatz zu den generellen tariflichen Arbeitszeitverkürzungen ein direkter Beschäftigungseffekt (Vermeidung von Entlassungen) erzielt wurde. Die Arbeitnehmer sichern durch einen Verzicht auf

[100]In den Tarifverhandlungen des Jahres 1995 ist diese Regelung verlängert worden.

[101]Für die Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 1994 ein Nettoreallohnverlust von im Durchschnitt mehr als 4%. Vgl. zu dem Tarifvertrag bei Volkswagen: Hickel 1994, S.164 und Bogai 1994, S.460ff..

Teile ihres Einkommens ihren Arbeitsplatz. Aber auch für das Unternehmen gibt es eine Reihe von Vorteilen: So werden durch diese Regelung Sozialplanleistungen in Milliardenhöhe vermieden und der Verlust von Humankapital durch Entlassungen verhindert. Aber nicht nur aus einzelwirtschaftlichen sondern auch aus volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten ist diese Regelung zu begrüßen, da die gesamtfiskalischen Kosten mit ziemlicher Sicherheit niedriger liegen als im Fall von Entlassungen. Trotz der überwiegend positiven Wirkungen des Volkswagen-Modells scheint diese Regelung nicht zur generellen Lösung des Beschäftigungsproblems geeignet zu sein, da die Übertragbarkeit des Modells auf andere Branchen und Unternehmen nicht gewährleistet zu sein scheint. Dabei ist zum einen auf das überdurchschnittlich hohe Lohnniveau in der Automobilindustrie im allgemeinen und bei VW im besonderen zu verweisen. In anderen Unternehmen, deren Lohnniveau deutlich unter dem bei Volkswagen liegt, dürfte ein Lohnverzicht bei einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich ungleich schwerer zu erreichen sein. Durch den eigenen Haustarifvertrag bei VW sind zudem betriebsspezifische Änderungsmaßnahmen leichter umzusetzen.[102]

Neben betriebsspezifischen bzw. individuellen Arbeitszeitverkürzungen wird häufig auch in der Ausweitung der *Teilzeitarbeit*[103] ein großes beschäftigungspolitisches Potential gesehen.[104] Die positiven Beschäftigungseffekte, die von Teilzeitarbeit ausgehen können, werden immer wieder mit dem Verweis auf den Beschäftigungsboom in den Niederlanden begründet, der in den achtziger Jahren prozentual betrachtet sogar größer ausfiel als der in den Vereinigten Staaten.[105] Betrachtet man die Entwicklung der Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland im Zeitverlauf sowie im internationalen Vergleich, so stellt man fest, daß das Potential an flexibler Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland bisher nur unvollkommen erschlossen wurde. Zwar hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 1960 bis 1995 etwa versiebenfacht und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung hat sich von 2,6% auf 16% (4,7 Millionen) erhöht, jedoch liegt die Teilzeitquote der Bundesrepublik im europäischen Vergleich nur im Mittelfeld.[106] Teilzeitbeschäftigung ist in der Bundes-

[102]Vgl.: Bogai 1994, S.461.

[103]Zu den Teilzeitarbeitenden zählen alle Erwerbstätigen, die weniger als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit arbeiten. Vgl.: Bogai 1994, S.461.

[104]Vgl. zu diesem Thema die Arbeiten von: Walwei 1995, S. 13ff.; Bogai 1994, S.461ff.; Werner 1994, S.1ff. und Seifert 1994, S.31ff..

[105]Zu der Entwicklung der Beschäftigung und der Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden, der USA und der Bundesrepublik Deutschland vgl.: Walwei 1995, S.16; Werner 1994, S.3 und Spitznagel/Kohler 1993.

[106]Zur Bedeutung der Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland vgl.: Spitznagel/Kohler 1993.

republik Deutschland nach wie vor überwiegend Frauenbeschäftigung, da ihre Teilzeitquote bei 36,5% liegt (und damit auch im internationalen Vergleich relativ hoch ist), während die Teilzeitquote von Männern nur marginale 2,2% beträgt.[107] Bei sektoraler Untergliederung wird deutlich, daß Teilzeitarbeit überwiegend im Dienstleistungssektor anzutreffen ist.[108]

Nach Meinung der Befürworter von Teilzeitarbeit sind mit dieser sowohl für die Unternehmen als auch für Arbeitnehmer, Staat und Gesellschaft eine Reihe von Vorteilen verbunden: Die Unternehmen profitieren davon, daß Teilzeitarbeit Einsparmöglichkeiten und Produktivitätszuwächse mit sich bringt, und im Fall von konjunkturellen Fehlentwicklungen durch die Einführung von Teilzeitarbeit der Verlust von hochqualifizierten Mitarbeitern verhindert werden kann. Die Arbeitnehmer könnten von Teilzeitarbeit profitieren, da nach Arbeitnehmerbefragungen ein ungedeckter Bedarf und somit ein hohes Nachfragepotential nach Teilzeitarbeitsplätzen besteht. Darüber hinaus könnte Teilzeitarbeit auch den beruflichen Einstieg von Arbeitnehmern erleichtern und eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit unterstützen.[109] Staat und Gesellschaft würden insbesondere durch die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze finanziell und sozial entlastet werden. Jedoch stellt sich die Frage, in welchem Umfang zusätzliche Arbeitsplätze durch Teilzeitarbeit geschaffen werden können.

Äußerst optimistisch ist das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung[110] in seinen Modellrechnungen. Würde die holländische Teilzeitquote von 32,5% auf Westdeutschland übertragen, so könnten bei unveränderten Durchschnittswochenstunden für Voll- und Teilzeitarbeitsplätze aus 2,5 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen rund 5,2 Millionen Teilzeitarbeitsplätze entstehen. Die Zahl der Beschäftigten ließe sich rein rechnerisch um 2,7 Millionen Personen steigern. Nicht ganz so optimistisch ist die Unternehmensberatungsgesellschaft McKinsey bezüglich der Auswirkungen von verstärkter Teilzeitarbeit. In der Modellrechnung geht McKinsey davon aus, daß von den knapp 24 Millionen Vollzeitbeschäftigten in den alten Bundesländern ein Viertel (also etwa sechs Millionen) bereit wären, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Die Umstellung auf Teilzeitarbeit würde nach Berechnungen von McKinsey zu einer durchschnittlichen Reduzierung der Arbeitszeit um 27% führen. Dies bedeutet, daß die Mehrzahl der Beschäftigten keine Halbtagsstellen annehmen, sondern Zweidrittel- oder Dreiviertel-Stellen wählen würde. Mit Hilfe dieser Annahmen und unter Berücksichtigung der mit der Arbeitszeitverkürzung einhergehenden Produktivitätseffekte (z.B. höhere Arbeitsintensität, geringere Fehlzei-

[107] Bogai 1994, S.461.

[108] Vgl.: Walwei 1995, S.18.

[109] Vgl.: Bogai 1994, S.461f..

[110] Vgl.: Walwei 1995, S.16.

ten) errechnet die McKinsey Studie einen Nettozugang von etwa 1,4 Millionen Vollzeit- bzw. 1,9 Millionen Teilzeitarbeitsplätzen. Unter Einbeziehung der neuen Bundesländer ergibt sich durch Teilzeitarbeit ein Potential von über zwei Millionen zusätzlicher Arbeitsstellen (Voll- und Teilzeitarbeit).

Nach diesen Analysen scheint Teilzeitarbeit ein bedeutendes Beschäftigungspotential zu haben, wobei allerdings auch die Problembereiche dieser Beschäftigungsart gesehen werden sollten: Zum einen stellt der rechtliche Status der Teilzeitbeschäftigten ein Problem dar, da die Teilzeitbeschäftigten zum Teil in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und nur eine unvollkommene soziale Absicherung genießen. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, daß Teilzeitarbeit zu Realeinkommensverlusten führen kann. Sollte es sich dabei um einen freiwilligen Tausch von Einkommen gegen Freizeit handeln, ist dies prinzipell zu begrüßen, problematischer ist es, wenn die Teilzeitarbeit unfreiwillig ist und bei besserer Arbeitsmarktlage an sich ein Vollzeitarbeitsverhältnis angestrebt würde.[111]

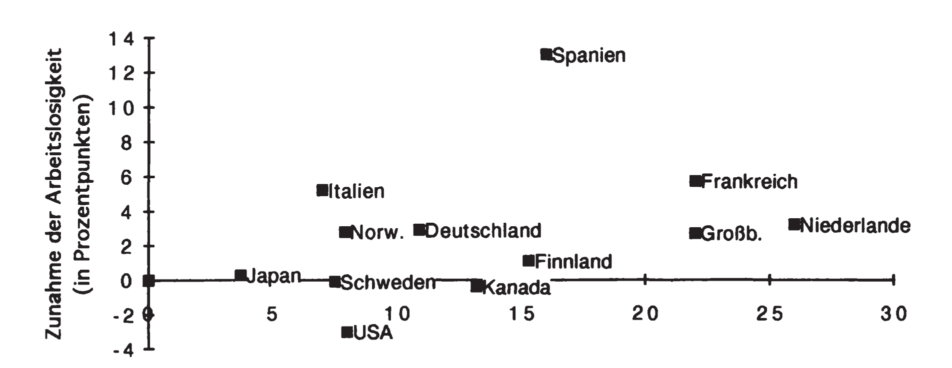


Abbildung 6.2: Prozentuale Zunahme der Arbeitslosigkeit und prozentuale Zunahme von Frühpensionierungen in ausgewählten Industriestaaten von 1975-1989. Quelle: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.507.

Eine weitere Möglichkeit der Arbeitsvolumenpolitik bildet das Mittel der *Frühpensionierung*. Ähnlich wie bei generellen Arbeitszeitverkürzungen kann jedoch mit Hilfe

[111] Vgl.: Walwei 1995, S.21.

einfacher Regressionsanalysen die Problematik dieses Ansatzes verdeutlicht werden.[112] Wie Abbildung 6.2 zeigt, haben die Länder, die am wenigsten auf das Instrument der Frühpensionierung zurückgegriffen haben, tendenziell den geringsten Anstieg bei der Arbeitslosenquote zu verzeichnen. Diese Ergebnisse lassen auch bei diesem Maßnahmeinstrument Zweifel daran aufkommen, daß die Arbeitslosigkeit durch Einsatz dieses Mittels dauerhaft reduziert werden könnte. Frühpensionierungen und eine Verringerung der Lebensarbeitszeit stellen daher keine Patentrezepte zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme dar und vermögen allenfalls kurzfristig zur Entlastung des Arbeitsmarktes beizutragen.

Zu den einzelnen im Rahmen der Arbeitsvolumenpolitik dargestellten Politikoptionen läßt sich folgendes *Fazit* ziehen: In der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskussion werden die von *generellen* Arbeitszeitverkürzungen ausgehenden Beschäftigungswirkungen überzeichnet. Kurzfristig mag eine solche Politik insbesondere bei signifikanter Reduzierung der Arbeitszeit nicht vollkommen von der Hand zu weisen zu sein, langfristig muß allerdings eine Abflachung des Wachstumspfades befürchtet werden. Generelle Arbeitszeitverkürzungen sind folglich kein Patentrezept gegen Massenarbeitslosigkeit, da durch solche Maßnahmen das Problem der Arbeitslosigkeit nicht gelöst wird. Ebenfalls kein Patentrezept sind die vorgenommen *Frühpensionierungen*. Die Therapie setzt an den Symptomen nicht an den Ursachen an, so daß Frühpensionierung allenfalls zu einer Entlastung des Arbeitsmarktes aber keinesfalls zu einer Lösung des Arbeitslosigkeitproblems beitragen kann. *Individuelle* bzw. *betriebsspezifische* Lösungen zur *Arbeitszeitverkürzung*, wie z.B. die vereinbarte vorübergehende Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei VW oder im Steinkohlenbergbau, scheinen zwar zur Überwindung der momentanen konjunkturellen Situation gerechtfertigt zu sein, aufgrund von Sonderbedingungen innerhalb der Branche bzw. des Betriebes sind sie jedoch nicht ohne weiteres auf die Gesamtwirtschaft übertragbar. Prinzipiell sind diese Maßnahmen jedoch zu begrüßen, da sie einen Beitrag zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit leisten können und Entlassungen verhindern helfen. Durch die Förderung von *Teilzeitarbeit* - so notwendig und sinnvoll sie auch sein mag - wachsen jedoch beschäftigungspolitisch gesehen die "Bäume nicht in den Himmel"[113] Eine Ausweitung der Teilzeitarbeit ist dann zu begrüßen, wenn sie freiwillig erfolgt und sowohl den Interessen der Arbeitgeber als auch denen der Arbeitnehmer dient. Langfristig kann durch sie eine Abmilderung aber keine Lösung des Beschäftigungsproblems erwartet werden.

[112]Vgl.: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.505ff..

[113]Walwei 1995, S.23.

6.4.3 Profit-Sharing

Ein weiteres vielversprechendes und in letzter Zeit vermehrt diskutiertes Instrument, die Arbeitsmarktprobleme in Deutschland zu überwinden, ist die Einführung von Profit-Sharing-Systemen.[114] Die Diskussion um diese Art von Entlohnungssystemen geht auf die Arbeiten und Veröffentlichungen Weitzmans[115] zurück, die insbesondere Ende der achtziger Jahre im anglo-amerikanischen Raum Aufsehen erregten. Bei Profit-Sharing-Systemen besteht der Lohn eines Arbeitnehmers nicht nur aus einer Festlohnkomponente v ("traditionelles" Festlohnsystem), sondern enthält zusätzlich eine Komponente g, die von einem Index "of a firm's well-being"[116] abhängt. Der einzelne Arbeitnehmer erhält daher sein Gehalt gemäß der folgenden Formel (reines Profit-Sharing):

$$w = \frac{W}{P} = v + \underbrace{\lambda \frac{R - vN}{N}}_{g}. \tag{6.2}$$

In Formel 6.2 ist w die Lohnsumme, v die feste Lohnkomponente, R der Umsatz (Erlös) des Unternehmens, λ der Gewinnanteil des einzelnen Arbeitnehmers, und N steht für die Anzahl der Arbeitnehmer innerhalb der Firma.[117]

Mit Profit-Sharing-Systemen werden eine Reihe von positiven Wirkungen assoziiert: Der erste Effekt, der von Profit-Sharing-Systemen ausgehen soll, betrifft die *Erhöhung der Produktivität* der Mitarbeiter, wobei die positiven Produktivitätseffekte mit Hilfe der folgenden Wirkungsmechanismen begründet werden: Zunächst einmal ist ein Profit-Sharing-System geeignet, das mit einem Arbeitsvertrag verbundene Principal-Agent-Problem[118] zwischen der Unternehmung und den Arbeitnehmern abzumildern. Wegen zufälliger Produktionsschwankungen, Zuordnungsschwierigkeiten zwischen Arbeitsinput und -ergebnis sowie Informationsbeschaffungskosten verfügt ein Unternehmen im allgemeinen nur über unvollständige Informationen über die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers. Solange das Anreizsystem der Unternehmung nicht geeignet ausgestaltet ist, wird der Arbeitnehmer einen Anreiz haben, nicht richtig zu arbeiten. Profit-Sharing-Systeme erhöhen jedoch diese Arbeitsanreize, da der zusätzliche Arbeitseinsatz

[114]Vgl.: Schares 1994, S.237ff. und Siebert 1994, S.139ff..

[115]Vgl.: Weitzman 1983, S.763ff.; 1984, S.74ff.; 1985, S.937ff. und 1987, S.86ff..

[116]Weitzman 1984, S.82.

[117]In der praktischen Ausgestaltung von Profit-Sharing-Systemen können noch verschiedene Abarten unterschieden werden: So können die Arbeitnehmer sowohl an den Gewinnen als auch an den Verlusten beteiligt oder aber die Übernahme von Verlusten durch die Arbeitnehmer ausgeschlossen werden. Vgl.: Schares 1994, S.240.

[118]Vgl.: Kubon-Gilke u.a. 1995, S.239ff..

in einem Profit-Sharing-System dem Arbeitnehmer zumindest teilweise zukommt. Zwar entsteht ein "Free-Rider"-Problem[119] innerhalb der Arbeitnehmerschaft, da der Arbeitnehmer nicht sicher sein kann, daß der Ertrag seines erhöhten Arbeitseinsatzes auch ihm zugute kommt, da er diesen mit anderen Arbeitern und den Kapitaleignern teilen muß. Jedoch sind die Leistungsanreize in einem Profit-Sharing-System prinzipiell besser als in einem Festlohnsystem und sollten zu verstärktem Arbeitseinsatz führen.[120] Durch ein Profit-Sharing-System könnte es ferner zu einer Verbesserung der *Motivation* der Mitarbeiter in den Betrieben kommen, da die Arbeitnehmer eine Teilung der Gewinne als "gerecht" empfinden könnten. Die Arbeitnehmer würden generell ein größeres Interesse an dem Unternehmen entwickeln und eine höhere Identifikation mit diesem und dessen Zielen besitzen. Die mit diesem Prozeß verbundenen Gruppenzugehörigkeitsgefühle könnten aus betriebswirtschaftlicher Sicht eine qualitativ und quantitativ erhöhte Arbeitsleistung sowie ein erhöhtes Kostenbewußtsein der Mitarbeiter hervorrufen und somit die Produktivität erhöhen.[121] "Profit-Sharing" könnte auch die Arbeitsleistung der Mitarbeiter dadurch steigern, daß der "Gruppendruck" und das "horizontale Monitoring" der Arbeitnehmer untereinander erhöht wird. Da Arbeitnehmer sich häufig mit ihren Kollegen und deren Performance vergleichen, wird unter einem Profit-Sharing-System das "horizontale Monitoring" zunehmen, da die Entlohnung des einzelnen auch von der Arbeitsanstrengung der anderen abhängt.[122] Normalerweise führen Arbeitnehmer bei der Arbeit auch nicht nur eine einzige Aufgabe aus, sondern vollführen vielschichtige Aufgaben, bei deren Erfüllung sie zwischen verschiedenen Inputs frei wählen können.[123] Das für die Unternehmung optimale Verhältnis der Inputfaktoren hängt von der Umweltsituation der Unternehmung ab und ist im Zeitverlauf veränderlich. Der Arbeitnehmer wird allerdings nur dann seinen Einsatz an Inputfaktoren ändern, wenn es für ihn profitabel ist und er von seinen Kollegen erwartet, daß sie das ebenfalls tun.[124] Unter einem Profit-Sharing-System ist dieses Verhalten wahrscheinlicher als unter einem Festlohnsystem. Darüber hinaus könnten Profit-Sharing-Systeme zu einer *Erhöhung des Firmenimages* einer Unternehmung beitragen und durch die Ausweisung hoher Erfolgsanteile die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Unternehmens unter Beweis stellen, was dazu führen könnte, daß sich vermehrt produktivere Arbeit-

[119]Vgl.: Kubon-Gilke u.a. 1995, S.275ff..

[120]Vgl.: Schares 1994, S.249.

[121]Gegen diese These können jedoch auch Einwände erhoben werden. Vgl. bspw.: Deci 1975, S.136ff..

[122]Vgl.: Nalbantian 1987, S.26.

[123]Vgl.: Holmström/Milgrom 1991, S.25.

[124]Vgl.: Schares 1994, S. 249 und Nalbantian 1987, S.23.

nehmer bei einem solchen Unternehmen bewerben werden, was langfristig ebenfalls positive Produktivitätseffekte haben dürfte.

Die Produktivitätseffekte von Profit-Sharing-Systemen sind in einer Reihe von Studien belegt worden, wobei das vierte Kapitel des Employment Outlooks der OECD aus dem Jahre 1995 die meines Wissens nach aktuellste und umfassendste Übersicht zu diesem Thema bietet.[125] Die positiven Produktivitätseffekte von Profit-Sharing-Systemen werden im allgemeinen empirisch bestätigt. Die erwähnte Analyse kommt zu dem Ergebnis, daß von 265 Schätzungen von Profit-Sharing-Variablen nur 8,7% ein negatives Vorzeichen [126] aber 57,4% ein signifikant positives Vorzeichen hatten. So eindeutig die tendenziell positiven Effekte von Profit-Sharing-Systemen auf die Produktivität auch durch diese Studie belegt sind, variieren die Ergebnisse hinsichtlich der Größe des Effekts doch erheblich.[127]

Neben der Erhöhung des Produktivitätsniveaus soll ein Profit-Sharing-System auch zu einer *Flexibilisierung der Löhne* beitragen. Auf einzelwirtschaftlicher Ebene entsteht in einem Profit-Sharing-System nämlich eine ***prozyklische Flexibilisierung*** der Arbeitskosten, da es (zumindest teilweise) zu einer automatischen Anpassung der Löhne und Gehälter an die Gewinn- und Umsatzsituation eines Unternehmens kommt. Je größer der Anteil der gewinnabhängigen Komponenten g (Vgl.: Gleichung 6.2) an der Entlohnung ist, um so größer ist die prozyklische Flexibilisierung der Arbeitskosten, da im Konjunkturverlauf in Boomphasen normalerweise die Unternehmensgewinne und damit auch die Arbeitskosten am höchsten sind. In Rezessionen, wenn die Gewinne niedrig sind oder sogar Verluste auftreten, werden die Unternehmen dagegen auf der Kostenseite entlastet, da die Arbeitskosten sinken. Diese prozyklische Flexibilisierung der Arbeitskosten könnte dazu führen, daß die Unternehmen in einem Profit-Sharing-System eine geringere Neigung besitzen könnten, Arbeitnehmer zu entlassen, und versuchen werden, eine ***qualifizierte Stammbelegschaft*** zu bilden. Die prozyklische Flexibilisierung der Arbeitskosten könnte folglich zu einer Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse beitragen.

Nach Weitzman soll durch Profit-Sharing-Systeme neben der potentiellen Stabilisierung der Beschäftigungssituation über den Konjunkturverlauf auch eine Ausweitung der Beschäftigung erreicht werden. Diese Aussagen können mit Hilfe des von Weitzman entwickelten Modells, das sowohl neoklassische als auch keynsianische Elemente[128]

[125] Vgl.: OECD 1995, S.139ff. und die dort angegebene Literatur.

[126] Hierbei ist zu bemerken, daß fast alle Werte insignifikant waren.

[127] Vgl. hierzu: OECD 1995, Kruse 1993, Wadhwani/Wall 1990 und Weitzman/Kruse 1990.

[128] Vgl.: Rothschild 1986, S.199.

enthält, verdeutlicht werden. Dieses Modell geht ebenso wie das in Kapitel 4 vorgestellte von monopolistischer Konkurrenz auf den Gütermärkten aus, so daß auf dem Gütermarkt zwar sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite viele Marktteilnehmer vorhanden sind, aufgrund der Unvollkommenheit der Märkte jedoch jeder Marktteilnehmer eine schwache monopolistische Stellung einnimmt.[129] Aufgrund dieser monopolistischen Stellung ist die Produktion des einzelnen Anbieters von der Nachfrage nach seinem Gut abhängig. Ferner ist der Preis des Produktes, den der Anbieter fordern kann, nicht vom Markt exogen vorgegeben, sondern wird vom einzelnen Anbieter unter dem Aspekt der Gewinnmaximierung selbst bestimmt. Aus Vereinfachungsgründen unterstellt Weitzman auf dem Arbeitsmarkt ferner ein homogenes Arbeitskräfteangebot, das als vollkommen unelastisch angesehen wird.[130] Auf der Basis dieser Annahmen entwickelt Weitzman sein Modell, das in vereinfachter Form mit Hilfe von Abbildung 6.3 verdeutlicht werden kann.

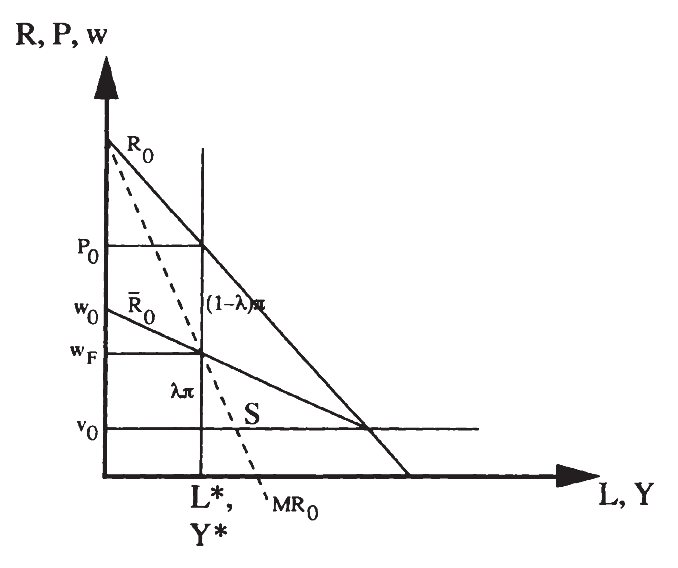


Abbildung 6.3: Vereinfachte Darstellung der Wirkung von Profit-Sharing-Systemen. Quelle: In Anlehnung an: Rothschild 1986, S.203.

Auf der Y-Achse werden die Löhne (w), die Erlöse (R) sowie das Preisniveau auf dem Produktmarkt (P) abgetragen, während auf der X-Achse der Output Y und das Ar-

[129] Vgl.: Varian 1991, S.41ff..

[130] Vgl.: Weitzman, 1985, S.938.

beitsangebot L gemessen wird.[131] Das Arbeitsangebot L^* ist vollkommen unelastisch und der Output bei Vollbeschäftigung entspricht Y^*. Die Nettoerlöse einer Unternehmung werden durch die R_0-Kurve (Net-Revenue Kurve) angegeben, die nach Abzug aller variablen Nichtlohnkosten von der Unternehmung pro Outputeinheit erzielt werden kann. Die MR-Kurve (Marginal revenue) gibt den Grenzerlös für die Unternehmung an, wobei die Grenzerlöskurve die doppelte Steigung im Vergleich zu der Erlösfunktion hat. Die mit dem Buchstaben $\bar{R}_0$ bezeichnete Kurve stellt alle prinzipiell möglichen markträumenden Gleichgewichte unter einem Profit-Sharing-System dar, wobei die Steigung dieser Geraden von dem Gewinnanteil λ abhängt.

Charakteristisch für ein Profit-Sharing-System ist die Tatsache, daß die Kosten der Unternehmung pro Arbeitseinheit fallen, wenn die Beschäftigung steigt (Vgl. den Verlauf der $\bar{R}_0$-Kurve). Die Grenzkosten der Arbeit sind bei einem "Share-Contract" folglich geringer als die Durchschnittskosten der Arbeit. Durch die Einstellung eines zusätzlichen Arbeitnehmers wird die Entlohnung aller anderen in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer ein bißchen gesenkt. Zwischen der Entlohnung der Arbeitnehmer und dem Beschäftigungsniveau der Unternehmung besteht daher eine inverse Relation. Bei einem Festlohnsystem ist die Entlohnung der Arbeitnehmer dagegen von dem Beschäftigungsniveau des Unternehmens unabhängig.

Unter den gegebenen Bedingungen maximieren die Unternehmen ihre Gewinne, wenn die Grenzkosten gleich den Grenzerlösen sind ($w_F = MR$). Die Ausgangssituation in einem *Festlohnsystem* sei gekennzeichnet durch ein Vollbeschäftigungsgleichgewicht mit markträumendem Lohnsatz w_F, aggregiertem Output Y^* und Preisniveau p_0 (Punkt A). Aber dieser Gleichgewichtszustand ist in einem Festlohnsystem, wie Weitzman es formulierte, ein "razor-edge equilibrium",[132] da kleine Änderungen in der Nachfrage, den Kostenstrukturen oder der Wirtschaftspolitik ausreichen, das Vollbeschäftigungsgleichgewicht zu zerstören. Wenn zum Beispiel die Nachfrage sinkt, so wird sich die Nettoerlöskurve nach innen verschieben, und dementsprechend werden die Grenzerlöse sinken. Wenn die Löhne rigide sind, so daß der Lohnsatz w_F konstant bleibt, werden die Unternehmen ihre Beschäftigung anpassen und ihre Arbeitsnachfrage reduzieren. Es ergibt sich ein neues Gleichgewicht, bei dem es zu Arbeitslosigkeit kommt. Nach der neoklassischen Theorie wird sich zwar langfristig wieder ein Vollbeschäftigungsgleichgewicht einstellen, jedoch ist die Übergangsphase durch Arbeitslosigkeit gekennzeichnet,

---

[131] Es wird hierbei angenommen, daß der Output Y proportional zum Arbeitseinsatz L ist, d.h. daß "constant returns to labor" vorliegen.

[132] Weitzman 1985, S.951.

die Weitzman als "short-run Keynesian underemployment characteristics of a wage economy"[133] bezeichnet hat.

Ausgangspunkt der Analyse des Profit-Sharing-Systems ist ebenfalls das Vollbeschäftigungsgleichgewicht L^* (Vgl.: Abbildung 6.3). In diesem Gleichgewicht beträgt der Bruttogewinn einer Unternehmung π. Von diesem Bruttogewinn erhalten die Arbeitnehmer $\lambda\pi$, so daß, wenn man evtl. zu zahlende Steuern vernachlässigt, der Nettogewinn der Arbeitgeber$(1 - \lambda)\pi$ beträgt. Auf Nachfrageänderungen reagiert das Profit-Sharing-System robuster als ein Festlohnsystem. Solange sich P und Y im elastischen Bereich der Nachfragekurve befinden, versuchen die Unternehmen, ihre Erlöse und Gewinne durch Verringerung des Preises und Erhöhung des Outputs zu vergrößern. Falls der Grenzerlös größer als die Festlohnkomponente v_0 ist, haben die Unternehmen daher einen Anreiz, mehr Arbeitnehmer einzustellen. Die Unternehmen versuchen die Beschäftigung und den Output über L^* bzw. Y^* hinaus auszudehnen, bis der Grenzerlös gleich den Grenzkosten ist (Punkt S), werden jedoch durch das beschränkte Arbeitskräfteangebot daran gehindert. Der einzelne Arbeitnehmer sieht sich in einer Share-Economy deshalb einem Anbietermarkt gegenüber, d.h. daß eine Share-Economy im Vollbeschäftigungsgleichgewicht durch eine "...positive excess demand for labor..." gekennzeichnet ist.[134] Falls die Nachfrage fällt (Vgl.: 6.4), verschiebt sich die Nettoerlöskurve von R_0 nach R_1. Bei rigiden Löhnen würde Umsatz, Produktion und Beschäftigung massiv reduziert werden. In der Share-Economy hingegen würden keine Entlassungen vorgenommen werden, da aufgrund der niedrigeren Grenzkosten der Arbeit in Zusammenhang mit der erfolgsabhängigen Lohnkomponente permanente Arbeitskräftenachfrage die Vollbeschäftigung sichert. Nur die potentielle Arbeitskräftenachfrage ist von S auf S_1 gefallen.[135]

Nachfrageänderungen induzieren in der "Share-Economy" keine massiven Arbeitsplatzverluste, sondern verursachen eine Verringerung der gezahlten Löhne. Der Anpassungsmechanismus an die veränderte Marktlage erfolgt daher über den Preis und nicht über die Menge. Zwar ist das langfristige Arbeitsmarktgleichgewicht in einem"traditionellen" Entlohnungssystem und in einer "Share-Economy" gleich, da "both a wage system and any form of share system incline towards exactly the same

[133]Weitzman 1985, S.949.

[134]Weitzman 1983, S.774.

[135]Um die Übersichtlichkeit der Abbildung zu gewährleisten, wurden die Grenzerlöskurven MR_0 und MR_1 nicht in die Graphik eingetragen.

long-run equilibrium“,[136] jedoch hat ein Profit-Sharing-System im Schnitt eine geringere Arbeitslosigkeit als ein System mit traditioneller Entlohnungsform.[137]

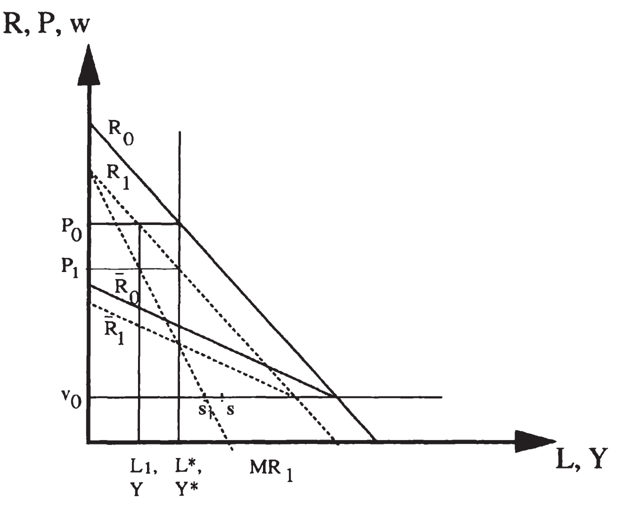


Abbildung 6.4: Vereinfachte Darstellung von Weitzmans Share-Economy. Quelle: In Anlehnung an Rothschild, 1986, S.204.

Bei Einführung einer Share-Economy würde es aus der Sicht der Arbeitnehmer zu einer Wandlung von einem Käufermarkt zu einem Anbietermarkt kommen, da ein nicht preislicher Wettbewerb um Arbeitskräfte einsetzen wird, der die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer verbessern und den Konflikt zwischen Arbeit und Kapital mildern könnte. Das schnelle Erreichen des Vollbeschäftigungszieles durch eine Share-Economy hat gravierende Auswirkungen auf den Lebensstandard einer Gesellschaft. Da es durch den Einsatz sämtlicher zur Verfügung stehender Arbeitskräfte generell zu einer höheren Ausbringung kommt, hebt sich auch der Lebensstandard der Bevölkerung.[138] Darüber hinaus würden durch die im Schnitt geringere Arbeitslosigkeit einer Share-Economy im Vergleich zu einer Festlohnökonomie die auf dem Arbeitsmarkt stattfindenden Persistenz- und Hystereseeffekte vom Umfang her geringer werden. Ein weiterer Vorteil einer Share-Economy wäre die Begünstigung des sektoralen und regionalen *Strukturwandels*. In einer Volkswirtschaft wird es aufgrund der unterschiedlichen ökonomischen Entwicklung in einzelnen Sektoren zu Differenzen

[136]Weitzman 1984, S.89.

[137]Vgl.: Weitzman 1987, S.97.

[138]Vgl.: Weitzman 1983, S.779.

in den Effektivlohnsätzen kommen, da erfolgreiche, expandierende Unternehmen einen höheren Erfolgsanteil zahlen können als Unternehmen in stagnierenden oder schrumpfenden Branchen. Das Lohngefälle bildet dann für die Arbeitnehmer einen Anreiz, zu den besser bezahlenden Unternehmen zu wechseln[139] und so zu einer effizienten Faktorallokation beizutragen. Positive Effekte übt die Share-Economy auch auf das Preisniveau einer Volkswirtschaft aus. Beteiligungsunternehmen haben im Falle eines Nachfrageschocks die Tendenz, die Produktion zu erhöhen, die Preise zu senken und so die Beschäftigung zu stabilisieren.[140] Die Share-Economy zeichnet sich daher durch antiinflationäre Tendenzen aus. Zusammenfassendes Fazit der Analyse Weitzmans ist daher: "*The average worker as well as the economy as a whole, is better off under a revenue-sharing system because of its built in bias towards eliminating unemployment, expanding output, and lowering prices.*"[141]

Aufgrund der genannten Vorteile einer Share-Economy stellt sich natürlich die Frage, warum eine Share-Economy nicht das vorherrschende marktwirtschaftliche System ist und sich nicht mehr Profit-Sharing-Systeme in der Praxis von selbst gebildet haben. Weitzman begründet die relativ geringe Verbreitung von Profit-Sharing-Systemen mit dem Auftreten von makroökonomischen Externalitäten.[142] Externe Effekte sind jene aus der Aktivität eines Wirtschaftssubjektes bei anderen Wirtschaftssubjekten resultierenden Wirkungen, die nicht durch den Preismechanismus gesteuert werden.[143] Vereinfacht kann man sagen, daß es durch individuell rationales Verhalten eines einzelnen zu externen Effekten kommt, die nicht der Verursacher, sondern die Gemeinschaft zu tragen hat. In einem Arbeitsvertrag treten die Externalitäten dadurch auf, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihren eigenen Nutzen maximieren, ohne dabei die makroökonomischen Auswirkungen ihrer Handlungen zu bedenken. Folge dieser Nutzenmaximierung ist ein makroökonomisches Suboptimum, bei dem durch das Verhalten der Tarifvertragsparteien Arbeitslosigkeit entsteht. Wegen der beschriebenen makroökonomischen Externalitäten ist eine Share-Economy inhärent instabil. Wie bei anderen externen Effekten (z.B. Umweltverschmutzung etc.) ist daher die Politik oder der Gesetzgeber gefordert, das Marktversagen auszugleichen. Weitzman fordert daher auch, daß die politischen Rahmenbedingungen so gesetzt werden, daß die Unternehmen Betei-

[139] Vgl.: Weitzman 1984, S.100.

[140] Vgl.: Weitzman 1983, S.781.

[141] Weitzman 1984, S.6.

[142] Vgl.: Höhn 1993, S.56 und Weitzman 1984, S.123ff. Zur Verbreitung von Profit-Sharing Systemen vgl.: OECD 1995, S.147ff..

[143] Vgl.: Kubon-Gilke u.a. 1995, S.203ff. und Brümmerhoff 1989, S.58.

ligungsmodelle einführen.[144] Nach Meinung Weitzmans könnte die Steuergesetzgebung das Instrument zur vermehrten Einführung von Erfolgsbeteiligungssystemen sein. Er plädiert deshalb für eine differenzierte Besteuerung von Einkünften aus Beteiligungs- und Festlohnverträgen, wobei den Beteiligungsverträgen steuerliche Vergünstigungen zugestanden werden sollten.

Trotz des großen Interesses und der hohen Akzeptanz, die das Werk Weitzmans in der wissenschaftlichen Diskussion gefunden hat, wurde doch vereinzelt Kritik an Weitzmans Ideen geäußert und die Überlegenheit von Profit-Sharing-Systemen über andere Entlohnungsformen in Frage gestellt.[145] Nach Meinung von Rothschild ist die Share-Economy ebenso wie ein Festlohnsystem nicht in der Lage, das typisch keynesianische *Problem eines absoluten Fehlbetrages der effektiven gesamtwirtschaftlichen Nachfrage* zu lösen.[146] In einer solchen Situation wird es in der Share-Economy ebenso wie im "traditionellen" Entlohnungssystem (wenn auch nicht im gleichen Ausmaß) trotz des Gleichgewichts auf dem Gütermarkt zu Arbeitslosigkeit kommen. Das Problem eines absoluten Fehlbetrages der effektiven gesamtwirtschaftlichen Nachfrage kann anhand von Abbildung 6.3 verdeutlicht werden. Falls die Nachfrage so weit fällt, daß der Grenzerlös MR der Festlohnkomponente v entspricht, bevor das Vollbeschäftigungsgleichgewicht erreicht ist, wird es auch in der Share-Economy zu Arbeitslosigkeit kommen. Aber selbst im Fall einer reinen Share-Economy ($v = 0$) kann die Nachfrage so klein sein, daß bei Vollbeschäftigungsproduktion keine Profite entstehen und somit Arbeitslosigkeit die Folge wäre. Die Verfügbarkeit von zusätzlichen Arbeitskräften würde in einer solchen Situation für die Unternehmen keinen Anreiz bilden, vermehrt Arbeitskräfte nachzufragen, da der gewinnmaximale Punkt für die Unternehmen bereits erreicht ist. Durch die dargestellte Kritik wird Weitzmans Konzept einer Share-Economy, die eine inflationsfreie Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ermöglicht, zumindest teilweise eingeschränkt. Selbst die Befürworter von Profit-Sharing-Systemen müssen eingestehen, daß es Situationen geben kann, in denen es in einer Share-Economy zu Arbeitslosigkeit kommt. Trotzdem ist selbst in einer solchen Situation die Share-Economy einem Wirtschaftssystem mit "traditionellem" Entlohnungssystem überlegen, da die Arbeitslosigkeit bei der Share-Economy immer noch vergleichsweise niedrig ist. Darüber hinaus ist das Vorliegen eines absoluten Fehlbetrages der effektiven gesamtwirtschaftlichen Nachfrage eine Ausnahmesituation, die nur äußerst selten auftreten dürfte.

Die Vorteilhaftigkeit einer Share-Economy beruht zum großen Teil auf der Vermutung Weitzmans, daß die Unternehmen nur die *Barlohnkomponente* als *Grenzkosten*

[144] Vgl.: Weitzman 1984, S.123ff..

[145] Vgl.: Höhn 1993; S.58ff..

[146] Vgl.: Rothschild 1986, S.207ff..

der Arbeit ansehen. Die Unternehmen können aber, wie Nuti[147] einwendet, insbesondere bei Vollbeschäftigung nur dann weitere Arbeitnehmer anwerben, wenn sie den herrschenden Arbeitslohn anbieten. Insofern sollten die Unternehmen den absoluten Betrag der Entlohnung (Festlohn- und Gewinnkomponente) als Grenzkosten der Arbeit ansehen und nicht nur, wie Weitzman postulierte, die Festlohnkomponente. Durch eine Reihe von empirischen Studien wird dieser Kritikpunkt jedoch entkräftet, da in den Untersuchungen gezeigt werden konnte, daß die Arbeitsnachfrage der Unternehmen nur von der Festlohnkomponente abhängt.[148] Kritisiert wurde ferner, daß das Nachfrageverhalten der Unternehmen nach Arbeitskräften auf unterschiedlichen Annahmen über die kurz- und langfristige Mobilität der Arbeitnehmer beruht. In Weitzmans Modell werden die Arbeitnehmer langfristig als vollkommen mobil angesehen. Durch die Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt und der Mobilität der Arbeitnehmer sind die Unternehmen nämlich gezwungen, langfristig den markträumenden Gleichgewichtslohn zu zahlen. Kurzfristig werden die Arbeitnehmer jedoch als immobil angesehen, da die Unternehmen ihre Beschäftigung ausweiten wollen, bis die Grenzkosten gleich der Festlohnkomponente sind und eine Überschußnachfrage nach Arbeitskräften herrscht. Diese Überschußnachfrage kann aber nur dann Bestand haben, wenn die Arbeitnehmer kurzfristig ihren Arbeitsplatz nicht wechseln, falls ihre absolute Entlohnung unter den Gleichgewichtslohn fällt. Weitzman setzt dieses Verhalten der Arbeitnehmer ohne Erklärung voraus und versäumt es, eine Spezifikation des dynamischen Arbeitsplatzangebotes zu entwickeln, welche diese Verhaltensannahmen rechtfertigen würde.[149] Berücksichtigt man die Dynamik des Arbeitsangebotes, wie dies z.B. Nordhaus in seiner Analyse der Share-Economy getan hat, kommt man zu dem Ergebnis, daß in einer Share-Economy keine ständige Überschußnachfrage nach Arbeitskräften bestehen wird. An Weitzmans Modell wird ferner kritisiert, daß in ihm das Problem der *Unsicherheit von Entscheidungen* vernachlässigt wird. Ein Nachfragerückgang wird in Weitzmans Modell sofort absorbiert, weil die Unternehmen sich einer negativ geneigten Nachfragekurve gegenübersehen und dies auch wissen. Wenn die Nachfrage sinkt und Arbeitskräfte verfügbar sind, können die Unternehmen ihre Profite erhöhen, wenn sie sich entlang der Nachfragekurve bewegen und ihre Preise senken. Die Kritik entzündet sich nun an zwei Punkten: Einerseits werden die Annahmen Weitzmans bezüglich der Nachfragefunktion in Frage gestellt,[150] andererseits wird, falls die von Weitzman postulierte Nachfragefunktion als gegeben hingenommen wird, bezweifelt, daß die Unternehmen den dargestellten Mechanismus und die mit

[147] Vgl.: Nuti 1987, S.28.

[148] Vgl.: Estrin/Wilson 1993, S.11; Kraft 1992, S.358 und Kruse 1991, S.90.

[149] Vgl.: Nordhaus 1986; Nordhaus 1988 und Nordhaus/John 1986.

[150] Vgl.: Rothschild 1986, S.208.

dem Anpassungsprozeß verbundenen Zeitverzögerungen erkennen.[151] Sind sich die Unternehmen über den Ablauf des Anpassungsprozesses unsicher, kann - unabhängig von der flexiblen Lohnstruktur - die Mengenanpassung über den Output und damit der Beschäftigung rationaler sein als die Preisanpassung.

Neben den theoretischen Einwänden werden auch eine Reihe von *praktischen Problemen* als Argumente gegen die Share-Economy benutzt. Zwar sind diese Einwände keine direkten Angriffe gegen die theoretische Analyse Weitzmans, jedoch werden durch sie Zweifel daran artikuliert , daß eine "Share-Economy" eine problemfreie Verbesserung der "traditionellen" Entlohnungssysteme darstellt. Argumentiert wird unter anderem, daß die Lohnstarrheit "traditioneller" Entlohnungssysteme nicht nur Ergebnis einer Tradition ist, sondern legitime Interessen der Tarifvertragsparteien erfüllt. Beispiele für diese Interessen sind etwa das Bedürfnis nach geregelten und verläßlichen Einkommen gerade für untere Einkommensgruppen sowie das Interesse der Arbeitnehmer, ihre relative Einkommensposition in einer komplexen, nicht transparenten Welt zu erhalten. Unterschiedliche Risikobereitschaft von Arbeitnehmern und Arbeitgebern kann auch als Argument für starrere Lohnstrukturen angeführt werden, da Arbeitnehmer eher risikoavers sind, Arbeitgeber jedoch profit- und risikoorientiert. Insofern wird es insbesondere in der Übergangsphase zu einer "Share-Economy" zu Problemen kommen. Ein weiteres praktisches Problem liegt in der Tatsache, daß Unternehmen, so wie wir sie kennen, hierarchisch organisierte Institutionen sind und nicht demokratisch geführt werden. Durch die Einführung von Profit-Sharing-Systemen werden die Arbeitnehmer in das unternehmerische Risiko miteinbezogen, und es stellt sich daher automatisch die Frage nach der Akzeptanz eines solchen Systems ohne fundamentale Veränderungen in den unternehmensinternen Kontrollstrukturen und den Managmentsystemen.

Nachdem das Für und Wider von Profit-Sharing-Systemen erörtert worden ist, stellt sich natürlich die Frage, ob Profit-Sharing ein Weg zur Lösung des Arbeitslosigkeitsproblems in der Bundesrepublik Deutschland ist. Zweifellos ist es so, daß der Übergang von einem Festlohnsystem zu einem Profit-Sharing-System in einer Unterbeschäftigungssituation, wie sie momentan in der Bundesrepublik Deutschland vorliegt, positive Beschäftigungswirkungen hätte.[152] Dies liegt daran, daß eine Umstellung der Lohnsumme auf eine Festlohn und eine gewinnabhängige Komponente für die Unternehmen kurzfristig zu einer Reduktion der Lohnkosten führen würde. Insofern wäre Profit-Sharing "a feasible way of reducing permanent unemployment."[153] Langfristig ist es jedoch so, daß wie Layard, Nickell und Jackman zeigten, bei Abwesenheit von Hystere-

[151]Vgl.: Rothschild 1986, S.208.

[152]Vgl.: Schares 1994, S.272f..

[153]Schares 1994, S.272.

seeffekten Profit-Sharing keinen Einfluß auf das langfristige Gleichgewicht einer Volkswirtschaft hat. Sowohl im Effizienzlohn- als auch gewerkschaftstheoretischen Kontext, streben Festlohn- und Profit-Sharing-System zum gleichen langfristigen Gleichgewicht, so daß auch die NAIRU gleich sein müßte.[154]

Diese Aussage gilt jedoch nur unter der Prämisse, daß keine Hystereseeffekte auftreten. Bei Vorliegen von Hystereseeffekten ist das Arbeitsmarktgleichgewicht pfadabhängig und verändert sich in Abhängigkeit von den Vergangenheitswerten. In einer solchen Situation ist das Profit-Sharing-System dem traditionellen Festlohnsystem überlegen, da es sich im Schnitt durch eine geringere Arbeitslosigkeit auszeichnet. Aufgrund der geänderten Absorbtionsfähigkeit von Schocks in einem Profit-Sharing-System, der kurzfristigen positiven Effekte auf das Beschäftigungsniveau und der positiven Produktivitätswirkungen scheint Profit-Sharing daher ein durchaus erfolgversprechendes Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu sein.

6.5 Schlußfazit und Ausblick

Für die Bundesrepublik Deutschland ist Arbeitslosigkeit in den nächsten Jahrzehnten ein gravierendes, vielleicht sogar das bedeutendste wirtschaftspolitische Problem. Arbeitslosigkeit ist jedoch keineswegs ein unverändert hinzunehmendes Faktum einer entwickelten Volkswirtschaft, sondern es existieren durchaus Konzepte, die Beiträge zur Lösung der vorhandenen Beschäftigungsprobleme leisten können. Zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gibt es allerdings keine Patentrezepte, sondern es sind vielmehr viele große und kleine Schritte und eine flexible Koordination der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Überwindung der jetzigen Arbeitsmarktsituation notwendig:[155] Man kann etwas gegen die hohe Arbeitslosigkeit tun, man muß dies aber auch wollen.

Eine gute Beschäftigungspolitik zeichnet sich durch die Fähigkeit aus, die Arten von Arbeitslosigkeit zu ermitteln, die sich abbauen lassen, ohne die Inflation erneut anzufachen."[156] In Anbetracht der dargestellten Gründe der Arbeitslosigkeit sollten Maß-

[154]Diese Skepsis gegenüber der Wirksamkeit von Profit-Sharing-Systemen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wurde von einigen Autoren explizit formuliert (Vgl.: Layard/Nickell/Jackman 1991, S.497ff.) und steht im Einklang mit den teilweise zweideutigen und uneinheitlichen Ergebnissen der empirischen Studien. Vgl. die Übersicht über die empirischen Ergebnisse durch die OECD (1995 S.162). Auch Schares (1994, S.273.) macht keine Angaben über die langfristigen Effekte von Profit-Sharing-Systemen.

[155]Vgl.: Kromphardt 1995, S.1.

[156]Layard 1994b, S.139.

nahmen ergriffen werden, "die die Nichtsubstituierbarkeit von Beschäftigten und Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen aufbrechen"[157] Dies kann prinzipiell auf zwei Arten erfolgen: einerseits durch eine Reduktion der rechtlichen Regelungen, andererseits durch aktive selektive Maßnahmen zu Unterstützung bestimmter Personengruppen. Die Arbeitsmarktpolitik sollte daher einen "two-handed-approach" verfolgen und auf der einen Seite angebotsseitige Maßnahmen zur Verbesserung des wirtschaftlichen Umfelds einleiten und auf der anderen Seite aktive Arbeitsmarktpolitik betreiben, die eine Reintegration der Langzeitarbeitslosen in das Beschäftigungssystem ermöglicht.[158] Die wesentlichen wirtschaftspolitischen Schlußfolgerungen dieser Arbeit lassen sich mit den folgenden Thesen verkürzt zusammenfassen:

- Priorität der Schaffung von regulären Arbeitsplätzen
  Die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze hat Vorrang vor dem Ausbau eines zweiten Arbeitsmarktes. Der Königsweg zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kann nur sein, mittel- und langfristig das Arbeitsvolumen durch die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren sowie durch die Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu vergrößern.[159] Nur die Bereitstellung einer genügend großen Zahl wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt bietet langfristig die Grundlage für unseren Wohlstand. Geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt wurden in Abschnitt 6.4 diskutiert. Von den dargestellten Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation scheinen die Einführung von Profit-Sharing-Systemen, einige der zuvor dargestellten Flexibilisierungs- und Deregulierungsstrategien (insbesondere Einsteigertarife für Arbeitslose) sowie moderate Veränderungen in den Lohnfindungssystemen Beiträge zur Bekämpfung des Arbeitslosigkeitsproblems leisten zu können.

- Unterstützende Funktion des zweiten Arbeitsmarktes
  Von Arbeitslosigkeit gehen sich selbst verstärkende, destabilisierende Prozesse aus. Eine reine Angebotspolitik, d.h. eine Politik, die nur auf die Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt abzielt, greift prinzipiell zu kurz. Der zweite Arbeitsmarkt hat daher eine gewisse Existenzberechtigung, kann und soll aber nur subsidären Charakter haben, da er neben den Chancen auch eine Reihe von Risiken in sich birgt. Bei geeigneter Ausgestaltung können die vom zweiten Arbeitsmarkt ausgehenden negativen Wirkungen zwar reduziert

[157] Bogai 1995, S.137.

[158] Vgl.: Funke 1991, S.547.

[159] Vgl.: Bogai 1994, S.462.

werden, jedoch bleiben eine Reihe von Bedenken bzgl. der Wünsch- und Realisierbarkeit eines zweiten Arbeitsmarktes.

- Programm zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit
  In Abschnitt 6.3 wurde ein spezielles Programm zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit angeregt. Die Überlegungen beruhen auf ähnlichen Argumenten wie die für den zweiten Arbeitsmarkt, jedoch soll durch dieses Programm noch gezielter einer bedeutenden Problemgruppe des Arbeitsmarktes geholfen werden. Bei diesem Programm wird die Brückenfunktion zwischem ersten und zweitem Arbeitsmarkt gestärkt und eine Reihe von institutionellen Problemen des zweiten Arbeitsmarktes vermieden.

Trotz der bereits in der Arbeitsmarktforschung erzielten Ergebnisse sind weitergehende Forschungsarbeiten notwendig, um die Gründe der Arbeitslosigkeit besser zu verstehen und die Wirkung und Bedeutung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im allgemeinen und des zweiten Arbeitsmarktes im besonderen noch besser abschätzen und beurteilen zu können. Hierbei sollte sich die Forschung insbesondere mit den folgenden Themenkomplexen beschäftigen:

- Überprüfung der Effizienz und Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen
  Die bestehenden Maßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes sollten genauer auf ihre finanziellen und allokativen Wirkungen untersucht werden. Hierzu sind zum einen Finanzierungsrechnungen aufzustellen und die institutionelle Verteilung der Be- und Entlastungen auf die einzelnen öffentlichen Institutionen herauszuarbeiten. Hierbei sollte aufgrund der mangelnden Aussagefähigkeit statischer Refinanzierungsrechnungen versucht werden, die dynamischen und intertemporären Aspekte der Maßnahmen quantifizierbar zu machen und in die Kosten- und Nutzenrechnung miteinzubeziehen. Bei den allokativen Auswirkungen des zweiten Arbeitsmarktes sollten ferner die Interdependenzen, die zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt bestehen, genauer untersucht werden und die Frage genauer geprüft werden, welche kurz-, mittel-, und langfristigen Auswirkungen die Etablierung eines zweiten Arbeitsmarktes besitzt.

- Internationaler Vergleich auf dem Gebiet des zweiten Arbeitsmarktes
  Ein internationaler Vergleich von Maßnahmen, die dem zweiten Arbeitsmarkt zuzuordnen sind, wäre ebenfalls sinnvoll. Aufgrund der Erfahrungen, die in anderen Ländern mit bestimmten Maßnahmen gemacht worden sind, könnte man unter Umständen Anregungen für eine Verbesserung des bestehenden deutschen arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums erhalten. Bei der Analyse der Maßnahmen ist die konkrete Ausgestaltung der Maßnahmen, sowie deren administrativer Rahmen zu untersuchen.

Literaturverzeichnis

[Abb/Auer/Mirz 1992] Abb, F.; Auer J.; Mirz, P.: "Arbeitsmarkttheorien", in: WISU, 12/1992, S.969-974.

[Abraham 1987] Abraham, K.: "Help-Wanted Advertising. Job Vacancies and Unemployment", in: Brookings Papers on Economic Activity, 1/1987, S.207-243.

[Akerlof 1982] Akerlof, G.A.: "Labor Contracts as Partial Gift Exchange", in: Quarterly Journal of Economics, 97, No.4, November 1982, S.543-569.

[Akerlof 1984] Akerlof, G.A.: "Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views", in: American Economic Review, 74, No.2, 1984, S.79-83.

[Akerlof/Yellen 1985a] Akerlof, G.A.; Yellen, J.L.: "A Near-Rational Model of the Business Cycle, with Wage and Price Inertia", in: Quarterly Journal of Economics, 100 (Supplement), 1985, S.823-838.

[Akerlof/Yellen 1985b] Akerlof, G.A.; Yellen, J.L.: "Can Small Deviation from Rationality Make a Significant Difference to Economic Equilibria?", in: American Economic Review, 75, No. 4, 1985, S.708-720.

[Akerlof/Yellen 1986] Akerlof, G.A.; Yellen, J.L.: "Introduction", in: "Efficiency Wage Models of the Labor Market", Cambridge u.a., 1986, S.1-21.

[Akerlof/Yellen 1986] Akerlof, G.A.; Yellen, J.L.: "Efficiency Wage Models of the Labor Market", Cambridge u.a., 1986.

[Akerlof/Yellen 1987] Akerlof, G.A.; Yellen, J.L.: "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", Mimeo, Berkeley.

[Akerlof/Yellen 1990] Akerlof, G.A.; Yellen, J.L.: "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", in: Quarterly Journal of Economics", 105, No. 2, 1990, S.255-283.

[Akerlof u.a 1991] Akerlof, G.A.; Rose, A.K.; Yellen, J.L.; Hessenius, H.: "East Germany In From the Cold: The Economic Aftermath of Currency Union", in: Brookings Papers on Economic Activity, 1/1991, S.1-105.

[Aktionsgemeinschaft 1984] Aktionsgemeinschaft Arbeitsloser Bürger: "Arbeitsdienst und zweiter Arbeitsmarkt in Bremen - Dokumentation zur "Arbeitshilfe" nach dem BSHG (§18-25)", Bremen, 1984.

[Albeck 1982] Albeck, H.: "Lohnsubventionen als Mittel der Arbeitsmarktpolitik", in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, 127, 1982, S.9-28.

[Albeck 1995] Albeck, H.: "Sozialhilfereform - ein Schritt zum Umbau des Sozialstaates?", in: Wirtschaftsdienst, 5/1995, S.235-239.

[Alchian 1970] Alchian, A.A.: "Information Costs, Pricing, and Resource Unemployment", in: Phelps, E.S. u.a. (Hrsg.): "Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory", New York 1979.

[Alogoskoufis/Manning 1988a] Alogoskoufis, G.S.; Manning, A.: "Wage Setting and Unemployment Persistence in Europe, Japan and the USA", in: European Economic Review, 32, 1988 S.698-706.

[Alogoskoufis/Manning 1988b] Alogoskoufis, G.S.; Manning, A.: "On the Persistence of Unemployment", in: Economic Policy, 7, 1988, S.427-469.

[Altvater 1994] Altvater, E.: "Beschäftigungspolitik jenseits von Nationalstaat und "Arbeitszentriertheit"", in: WSI-Mitteilungen 6/1994, S.346-357.

[Andersen 1988] Andersen, P.S.: "The Tax Push Theory Revisited.", Paper presented at the Annual Congress of the European Economic Association in Bologna, Aug. 1988.

[Andrews 1967] Andrews, J.R.: "Wage Inequity and Job Performance: An Experimental Study", in: Journal of Applied Psychology, 51, 1967, S.39-45.

[Appelbaum/Schettkat 1990] Appelbaum, E.; Schettkat, R.: "Determinants of Employment Developments: A Comparision of the United States and the Federal German Economies", in: Labour and Society, 15, 1990, S.13-31.

[Appelbaum/Schettkat 1993] Appelbaum, E.; Schettkat, R.: "Labor Market Developments in Industrialized Economies: Explaining Common and Diverging Trends", WZB-Diskussionspapier Nr. FS I 93-313, 1993.

[Appelbaum/Schettkat 1994] Appelbaum, E.; Schettkat, R.: "Das Ende der Vollbeschäftigung? Zur Wirtschaftentwicklung in Industrieländern", in: Wirtschaftsdienst, 74, 4/1994, S.193-202.

[Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Ausbildung 1993] Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Ausbildung: "Tarife im 2. Arbeitsmarkt", abgedruckt in: Kress 1994a, Dokument 5.

[Arbeiterwohlfahrt 1992] Arbeiterwohlfahrt: "Positionspapier zur Reform des Zweiten Arbeitsmarktes", Stellungnahme der Arbeiterwohlfahrt, Juni 1992, abgedruckt in: Kress 1994a, Dokument 1.

[Arbeitgeber 1993] Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: "Thesen zum zweiten Arbeitsmarkt", abgedruckt in: Kress 1994a, Dokument 2, August 1993.

[Arkes/Garske 1982] Arkes, H.R.; Garske, J.P.: "Psychological Theories of Motivation", Monterey, 1982.

[Asmussen/Bruch 1995] Asmussen, J.; Bruch, E.: "Nobelpreis für die Spieltheorie - Die Methoden der Spieltheorie und ihre Anwendung auf Arbeitsmarktfragen", in: Arbeit und Sozialpolitik, 3-4/1995, S.44-50.

[Atkinson/Micklewright 1991] Atkinson, A.B.; Micklewright, J.: "Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review", in: Journal of Economic Literature, 29, No. 4, 1991, S.1679-1727.

[Autorengemeinschaft 1985] Autorengemeinschaft des IAB: "Zur Arbeitsmarktentwicklung 1984/85: Entwicklungstendenzen und Strukturen", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 18, 1/1985, S.1-29.

[Autorengemeinschaft 1986] Autorengemeinschaft des IAB: "Zur Arbeitsmarktentwicklung 1986/87: Entwicklungstendenzen und Strukturen", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 19, 3/1986, S.351-384.

[Autorengemeinschaft 1989] Autorengemeinschaft des IAB: "Zur Arbeitsmarktentwicklung 1989/90", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 22, 4/1989, S.461-482.

[Autorengemeinschaft 1992] Autorengemeinschaft des IAB: "Der Arbeitsmarkt 1992 und 1993 in der Bundesrepublik Deutschland", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 4/1992, S.457-482.

[Autorengemeinschaft 1993a] Autorengemeinschaft des IAB: "Der Arbeitsmarkt 1993 und 1994 in der Bundesrepublik Deutschland", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26, 4/1993, S.445-466.

[Autorengemeinschaft 1993b] Autorengemeinschaft des IAB: "Promoting Employment Instead of Financing Unemployment Advocating An Investive Employment and Labour Policy in the New German States", in: IAB-Topics, No. 2, Nürnberg: Institute for Employment Research, 1993.

[Azariadis 1975] Azariadis, C.: "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria", in: Journal of Political Economy, 83, No. 6. 1975, S.1183-1202.

[Bach 1990a] Bach, H.W.: "Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland", in: Sozialer Fortschritt, 5-6/1990.

[Bach 1990b] Bach, H.W.: "Auswirkungen der Entwicklung in der DDR auf die Langzeitarbeitslosigkeit", in: Sozialer Fortschritt, 7/1990.

[Bach 1992] Bach, H.W.: "Langzeitarbeitslosigkeit - nun auch in Ostdeutschland? (Teil 1)", in: arbeit und beruf, 6/1992, S.161-165.

[Bach/Brinkmann/Spitznagel 1994] Bach, H.-U.; Brinkmann, C.; Spitznagel, E.: "Individuelle und gesellschaftliche Belastungen durch Arbeitslosigkeit", in: Arbeit und Sozialpolitik, 48, 5-6/1994, S.15-24.

[Bach/Jung-Hammon/Otto 1993] Bach, H.-U.; Jung-Hammon, T.; Otto, M.: "Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt", IAB-Werkstattbericht, Nr. 1.7-1.8/15.7.1993.

[Bach/Jung-Hammon/Otto 1994a] Bach, H.-U.; Jung-Hammon, T.; Otto, M.: "Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt", IAB-Werkstattbericht, Nr. 1.9/15.9.1994.

[Bach/Jung-Hammon/Otto 1994b] Bach, H.-U.; Jung-Hammon, T.; Otto, M.: "Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt", IAB-Werkstattbericht, Nr. 1.12/15.12.1994.

[Bach/Jung-Hammon/Otto 1995a] Bach, H.-U.; Jung-Hammon, T.; Otto, M.: "Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt", IAB-Werkstattbericht, Nr.1.8-1.9/15.8.1995.

[Bach/Jung-Hammon/Otto 1995b] Bach, H.-U.; Jung-Hammon, T.; Otto, M.: "Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt", IAB-Werkstattbericht, Nr. 1.12/15.12.1995.

[Bach/Kohler/Spitznagel 1986] Bach, H.-U.; Kohler, H. ; Spitznagel, E.: "Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Entlastungswirkungen und Kostenvergleiche", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 19, 1986, S.370-384.

[Bach/Spitznagel 1992] Bach, H.-U.; Spitznagel, E.: "Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen - Entlastungswirkungen und Budgeteffekte", in: Brinkmann, C.; Schober, K. (Hg.): "Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels. Chancen und Risiken am Arbeitsplatz", Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 163, 1992, S.207-227.

[Bach/Spitznagel 1994a] Bach, H.-U.; Spitznagel, E.: "Gesamtfiskalische Kosten der Arbeitslosigkeit im Jahr 1993 auf 116 Mrd. DM gestiegen", in: IAB-Kurzbericht Nr.6/11.3.1994.

[Bach/Spitznagel 1994b] Bach, H.-U.; Spitznagel, E. : "Individuelle und gesellschaftliche Belastungen durch Arbeitslosigkeit", in: Arbeit und Sozialpolitik, 48, 5-6/1994, S.15-24.

[Baden/Kober/Schmid 1993] Baden, C.; Kober, T.; Schmid, A.: "Technologische Entwicklung und Arbeitsmarktsegmentation", Arbeitspapier 1993 - 3, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Gelsenkirchen 1993.

[Bäcker/Steffen 1995] Bäcker, G.; Steffen, J.: "Lohnt es sich noch zu arbeiten?", in: WSI-Mitteilungen 1/1995, S.3-11.

[Baily 1974] Baily, M.N.: "Wages and Employment under Uncertain Demand", in: Review of Economic Studies, 41, No.1, 1974, S.37-50.

[Ball 1990] Ball, L.: "Insiders and Outsiders", in: Journal of Monetary Economics, 26, 1990, S.459-469.

[Bangel u.a.1992] Bangel, B.; Jaedicke, W.; Reissert, B.; Weißert, D.: "Koordinierung der Arbeitsmarktpolitik in Hamburg", Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr. FS I 92-7, 1992.

[Barro 1988] Barro, R.: "The Persistence of Unemployment", American Economic Review, 78 (2), May 1988, S.32-37.

[Barth/Klauder 1994] Barth, A.; Klauder, A.: "Konjunkturschwäche oder Strukturkrise. Aktuelle Prognose zur Arbeitsmarktentwicklung, in: Arbeit und Sozialpolitik, 48, 5-6/1994, S.7-14.

[Bartmann 1981] Bartmann, H.: "Verteilungstheorie", München, 1981.

[Bartsch/Heise/Tofaute 1994] Bartsch, K.; Heise, A.; Tofaute, H.: "Grundzüge eines Modernisierungs- und Beschäftigungsprogramms (MOB) für die Bundesrepublik Deutschland", in: WSI Mitteilungen, 47, 6/1994, S.377-390.

[Bawden/Skidmore 1989] Bawden, D.L.; Skidmore, F.: "Rethinking Employment Policy", Washington, D.C., 1989.

[Bazen/Martin 1991] Bazen, S.; Martin, J.P.: "The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France", in: OECD Economic Studies, 16, 1991 S.199-221.

[Bean 1994a] Bean, C.R.: "European Unemployment: A Survey", in: Journal of Economic Literature, 32, June 1994, S. 573-619.

[Bean 1994b] Bean, C.R.: "European Unemployment: A Retrospective", in: European Economic Review, 38, 1994, S.523-534.

[Bean/Layard/Nickell 1986] Bean, C.R.; Layard, R.; Nickell, S.J.: "The Rise in Unemployment: A Multi-country Study", in: Economica, Supplement 1986, 53, S.1-22.

[Bean/Layard/Nickell 1987] Bean, C.R.; Layard, R.; Nickell, S.J. (Hrsg.): "The Rise in Unemployment", Oxford 1987.

[Bean/Symons 1989] Bean, C.R.; Symons, J.S.V.: "Ten Years of Mrs. T.", NBER Macroeconomics Annual, 1989, S.13-60.

[Becker 1975] Becker, G.S.: "Human Capital", New York/London 1975.

[Belke/Vollmer 1995] Belke, A.; Vollmer U.: "Die Lucas-Kritik ökonometrischer Politikbeurteilung", in: WiSt, 2/1995, S.83-85.

[Bell/Orr 1994] Bell, S.H.; Orr, L.L.: "Is Subsidized Employment Cost Effective for Welfare Recipients? Experimental Evidence from Seven State Demonstrations", in: Journal of Human Resources, 29, 1994, S.42-61.

[Bellmann 1992] Bellmann, L.: "Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 3/1992, S.314-322.

[Bentolila/Bertola 1990] Bentolila, S. und Bertola, G.: "Firing Costs and Labour Demand: How bad is Eurosclerosis?", in: Review of Economic Studies, 57, No.3, 1990, S.381-402.

[Bentolila/Dolado 1994] Bentolila, S.; Dolado, J.J.: "Spanish Labour Markets", in: Economic Policy, April 1994, S.53-99.

[Bergmann 1993a] Bergmann, C.: "Initiative für einen öffentlich geförderten Beschäftigungssektor (Zweiten Arbeitsmarkt)", in: WSI-Mitteilungen 10/1993, S.677-684.

[Bergmann 1993b] Bergmann, C.: "Berliner Erklärung zur Halbierung der Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2000", in: Arbeit und Beruf, 8/1994, S.237-241.

[Berthold 1987] Berthold, N.: "Lohnstarrheit und Arbeitslosigkeit", Freiburg, 1987.

[Berthold 1988] Berthold, N.: "Keynesianische versus klassische Arbeitslosigkeit", in: WiSt - Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 17, 1988, S.485-493.

[Berthold 1992] Berthold, N.: "Arbeitslosigkeit in Deutschland. Auf der Suche nach einer effizienten Arbeitsmarktpolitik.", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B12/1992, S.3-13.

[Berthold/Fehn 1994] Berthold, N. ; Fehn, R.: "Arbeitslosigkeit - Woher kommt sie? Wann bleibt sie? Wie geht sie?", in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 20, 1994, S.304-336.

[Berthold/Fehn 1995] Berthold, N. ; Fehn, R.: "Neuere Entwicklungen in der Arbeitsmarkttheorie", in: WiSt - Wirtschaftwissenschaftliches Studium, 3/1995, S.110-117.

[Bertola 1992] Bertola, G.: "Labour Turnover Costs and Average Labor Demand", in: Journal of Labor Economics, 10, 1992, S.389-411.

[Besenthal 1994] Besenthal, P.: "Arbeitsmarktpolitik in Schweden", in: arbeit und beruf 1/1994, S.2-5.

[Biehler/Brandes 1981] Biehler, H.; Brandes, W.: "Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland", Frankfurt u.a., 1981.

[Bielenski/Brinkmann/Kohler 1994] Bielenski, H.; Brinkmann, C.; Kohler, B.: "Erwerbsverläufe und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Ostdeutschland", IAB-Werkstattbericht, Nr.12/14.12.1994.

[Bielenski/Magvas/Parmentier 1992] Bielenski, H.; Magvas, E.; Parmentier, K.: "Arbeitsmarkt-Monitor für die neuen Bundesländer", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 2/1992, S.136-157.

[Bielenski/Brinkmann/Kohler 1995] Bielenski, H.; Brinkmann, C.; Kohler, B.: "Erwerbsverläufe seit der Wende in Ostdeutschland: Brüche und Kontinuitäten", IAB-Werkstattbericht Nr.6/4.7.1995.

[Bils 1987] Bils, M.: "The Cyclical Behavior of Marginal Cost and Price", in: American Economic Review, 77, No. 5, 1987, S.838-855.

[Bispinck 1995] Bispinck, R. (WSI-Tarifarchiv): "Tarifliche Lohnstrukturanalyse", Düsseldorf, 1995.

[Björklund 1991] Björklund, A.: "Evaluation of Labour Market Policy in Sweden", in: OECD (Hrsg.): "Evaluating Labour Market and Social Programmes", Paris, 1991, S.73-88.

[Blanchard 1986] Blanchard, O.J.: "The Wage-Price Spiral", in: Quarterly Journal of Economics, 101, No. 3, S.543-565.

[Blanchard 1990] Blanchard, O.J.: "Unemployment: Getting the Question Right - and Some of the Answers.", in: Drèze, J.H.; Bean, C. (Hrsg.): "Europe's Unemployment Problem", Cambridge (MA), S.66-89.

[Blanchard/Diamond 1989] Blanchard, O.J.; Diamond, P.: "The Beveridge Curve", in: Brookings Papers on Economic Activity, 1/1989, S.1-76.

[Blanchard/Diamond 1992] Blanchard, O.J.; Diamond, P.: "The Flow Approach to Labor Market", American Economic Review (Papers and Proceedings), 82, 1992, S.354-359.

[Blanchard/Diamond 1994] Blanchard, O.J.; Diamond, P.: "Ranking, Unemployment Duration and Wages", Review of Economic Studies, 61, 1994, S.417-434.

[Blanchard/Fischer 1989] Blanchard, O.J.; Fischer, S.: "Lectures on Macroeconomics", Cambridge (Ma)/London, 1989.

[Blanchard/Summers 1986a] Blanchard, O.J.; Summers, L.H.: "Hysteresis and the European Unemployment Problem", in: Summers, L.H.: "Understanding Unemployment", Cambridge (MA), S.227-285. Orginalversion in: Fischer, S. (Hrsg.): NBER Macroeconomics Annual 1986, Cambridge (MA), S.15-78.

[Blanchard/Summers 1986b] Blanchard, O.; Summers, L.H.: "Hysteresis in Unemployment", NBER Working Paper No.2035, Oktober 1986.

[Blanchard/Summers 1987] Blanchard, O.; Summers, L.H.: "Fiscal Increasing Returns, Hysteresis, Real Wages and Unemployment", in: European Economic Review, 31, No. 3, 1987, S.543-560.

[Blanchflower/Oswald/Garrett 1990] Blanchflower, D.G.; Oswald, A.J.; Garrett, M.D.: "Insider Power in Wage Determination", in: Economica 57, 1990, S.143-170.

[Blanpain/Sadowski 1994] Blanpain, R.; Sadowski, D.: "Habe ich morgen noch einen Job?", München, 1994.

[Blaschke/Brinkmann/Nagel 1995] Blaschke, D.; Brinkmann, C.; Nagel, E.: "Einarbeitungszuschüsse - Befunde und Perspektiven", IAB-Werkstattbericht, Nr. 2/30.01.1995.

[Blaschke/Plath/Nagel 1992] Blaschke, D.; Plath, H.-E.; Nagel, E.: "Konzepte und Probleme der Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel der Fortbildung und Umschulung", Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 3/1992, S.381-406.

[Blaschke/Nagel 1992] Blaschke, D.; Nagel, E.: "Arbeitslosigkeit nach Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung niedriger als erwartet", IAB-Werkstattbericht Nr. 14/21.8.1992.

[Blaschke u.a. 1992] Blaschke, D.; Buttler, F.; Karr, W.; Klauder, W. und Leikeb, H.-P.: "Der Arbeitsmarkt in den neuen Ländern - Zwischenbilanz und Herausforderungen", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 2/1992, S.119-135.

[Blien/Friedrich 1993] Blien, U.; Friedrich, H.: "Krisenhafte Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes Schweinfurt", IAB-Werkstattbericht Nr. 16/4.8.1993.

[Blau 1955] Blau, P.M.: "The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies", Chicago, 1955.

[BMA 1992] Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Hilfen für Langzeitarbeitslose, Bonn, 1992.

[BMA 1993a] BMA: "Bericht des BMA über die bisherigen Erfahrungen mit der Förderung nach §249h AFG", Mimeo, 1993.

[BMA 1993b] BMA: "Situation auf dem Arbeitsmarkt in den neuen Ländern - Bestandsaufnahme und Perspektiven", Mimeo, 1993.

[Bohlen 1993] Bohlen, C.: "Zur Theorie und Empirie von Lohnsubventionen", Berlin, 1993.

[Börsch-Supan 1990] Börsch-Supan, A.H.: "Regionale und sektorale Arbeitslosigkeit. Durch höhere Mobilität reduzierbar?, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 110, 1990, S.55-82.

[Börsch-Supan 1991] Börsch-Supan: "Panel Data Analysis of the Beveridge Curve: Is There a Macroeconomic Relation between the Rate of Unemployment and the Vacancy Rate?", in: Economica, 58, 1991, S.279-97.

[Bogai u.a. 1992] Bogai, D. u.a.: "Arbeitsplatzförderung statt Lohnersatz. Ein Plädoyer für investive Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern", IAB-Werkstattbericht Nr.7/26.05.1992.

[Bogai 1994] Bogai, D.: "Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung", in: Wirtschaftsdienst, 9/1994, S.457-462.

[Bogai 1995] Bogai, D.: "Verfestigte Arbeitslosigkeit in Westdeutschland", in: Wirtschaftsdienst, 3/1995, S.131-139.

[Bongartz u.a. 1995] Bongartz, T.; Klein, G.; Schweer, T.; Strasser, H.: "Langzeitarbeitslos - was tun? Zur Effektivität von Reintegrationsmaßnahmen in Duisburg", in: Arbeit und Sozialpolitik, 3-4/1995, S.25-31.

[Bosch 1990] Bosch, G.: "Qualifizieren statt Entlassen. Beschäftigungspläne in der betrieblichen Praxis", Opladen, 1990.

[Bosch 1994] Bosch, G.: " Beschäftigungsgesellschaften in den alten und neuen Bundesländern", in: "Zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik", Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen 5, Fachkongreß am 27. und 28. Juni 1994 in Berlin, S.183-197.

[Bosch/Knuth 1992] Bosch, G.; Knuth, M.: "Beschäftigungsgesellschaften in den alten und den neuen Bundesländern", in: WSI-Mitteilungen, 7/1992, S.431-439.

[Bosch u.a. 1987] Bosch, G.; Gabriel, H.; Seifert, H. und Welsch, J.: "Beschäftigungspolitik in der Region", Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des deutschen Gewerkschaftsbundes, WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung, Nr. 61, Köln, 1987.

[Bosch u.a.1994] Bosch, G.; Frick, F.; Krone, S.; Weinkopf, C.: "Der zweite Arbeitsmarkt: Perspektiven und Chancen", in: Daheim, H.-J.; Krahn, K.; Schneider, R. (Hrsg.): "Standortfaktor Industrielle Beziehungen", München/Mering, S.49-71.

[Brander 1990] Brander, S.: "Die DDR als Investitionsstandort aus der Sicht westdeutscher Unternehmen", in: ifo-schnelldienst 26-27/1990, S.9-13.

[Branson/Rotemberg 1980] Branson, W.H.; Rotemberg, J.J.: "International Adjustment with Wage Rigidity", in: European Economic Review, 13, 1980, S.309-322.

[Brater u.a. 1993] Brater, M. u.a.: "Ausgründungen aus Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung. Beschäftigungsrelevante Fallbeispiele.", in Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 173, Nürnberg 1993.

[Breckner 1990] Breckner, I.: "Lokale Beschäftigungsförderung: Ein Beitrag zur Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen?", in: Sozialer Fortschritt, 1/1990, S.12-19

[Brenner 1976] Brenner, M.H.: "Estimating the Social Costs of National Economic Policy: Implications for Mental and Physical Health and Criminal Aggression, Vol. 1, Employment Paper No. 5, Washington: US Government Printing Office. (Dt. in: Klees/Weyerer, S. (Hrsg.): "Weg vom Fenster, Arbeitslosigkeit und ihre Folgen.", 1986.

[Brinkmann 1989] Brinkmann, C.: "Neue Arbeitsmarktpolitische Hilfen für den "Harten Kern" von Langzeitarbeitslosen", Arbeitspapier 1989-8, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), 1989.

[Brinkmann 1994] Brinkmann, C.: "Beschäftigungspolitische Strategien und aktive Arbeitsmarktpolitik - Ein vielschichtiges Beschäftigungsproblem erfordert kreative Lösungsansätze", IAB-Werkstattbericht, Nr.7/16.8.1994.

[Brinkmann/Buttler 1993] Brinkmann, C.; Buttler, F.: "Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik: mehr Arbeitsplatzförderung und mehr Selektivität", in: Kress 1994a, Dokument 8.

[Brinkmann/Völkel 1992] Brinkmann, C.; Völkel, B.: "Zur Implementation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in den neuen Bundesländern", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 3/1992, S.260-275.

[Brinkmann/Wolfinger 1994] Brinkmann, C.; Wolfinger, C.: "Aktive Arbeitsmarktpolitik mit einem neuen Instrument - Pauschalierte Lohnkostenzuschüsse zur Arbeitsförderung (§249h AFG)", IAB-Werkstattbericht, Nr. 9/17.10.1994.

[Brinkmann/Hiller/Otto 1994] Brinkmann, C.; Hiller, K.; Otto, M.: "Auffangbecken und Hoffnungsträger - Beschäftigungsgesellschaften (ABS) in den Neuen Bundesländern", IAB-Kurzbericht, Nr.1/28.1.1994.

[Brinkmann u.a. 1991] Brinkmann, C. u.a: "Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebezug - Sonderuntersuchung der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit im September 1989", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, 1/1991, S.157-177.

[Bruche/Reissert 1985] Bruche, B.; Reissert, B.: "Die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik. System, Effektivität, Reformansätze", Frankfurt(Main)/New York, 1985.

[Brunello/Wadhwani 1989] Brunello, G.; Wadhwani, S.B.: "The Determinants of Wage Flexibility in Japan: A Comparision with the UK Using Micro-Data", Centre of Labour Economics, London School of Economics, Discussion Paper No.362, Oktober 1989.

[Bruno/Sachs 1985] Bruno, M.; Sachs, J.D.: "Economics of Worldwide Stagflation", Oxford, 1985.

[Brück 1994] Brück, C.: "Measures to Meet the Employment Crisis in Germany: Second Thoughts About a Secondary Labour Market", in: Konjunkturpolitik, 40, 3-4/1994, S.326-341.

[Brümmerhoff 1989] Brümmerhoff, D.: "Finanzwissenschaft", München/Wien, 1989.

[Budd/Levine/Smith 1987] Budd, A.; Levine, P.; Smith, P.: "Long-Term Unemployment and the Shifting U/V Curve. A Multi-Country Study.", in: European Economic Review, 31, 1987.

[Budd/Levine/Smith 1988] Budd, A.; Levine, P.; Smith, P.: "Unemployment, Vacancies and the Long-Term Unemployed", in: Economic Journal, 98, S.1071-1091.

[Bull 1983] Bull, C.: "Implicit Contracts in the Absence of Enforcement and Risk Aversion", in: American Economic Review 73, 1985, S.658-671.

[Bullmann 1986] Bullmann, U.: "Neokonservative Modernisierung und lokale Alternativen", in: Budo, U (Hg.), Cooley, M. und Einemann, E.: "Lokale Beschäftigungsinitiativen. Konzepte, Praxis, Probleme", Marburg, 1986.

[Bulow/Summers 1986] Bulow, J.I.; Summers, L.H.: "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment", in: Journal of Labor Economics, 1986, 4, No. 3, S.376-414.

[Bundesanstalt für Arbeit 1993] Bundesanstalt für Arbeit: " Arbeitsmarkt 1992", in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 3/1993.

[Burda 1988a] Burda, M.C.: "Is there a Capital Shortage in Europe?", in: Weltwirtschaftliches Archiv, 124, 1988, S.38-57.

[Burda 1988b] Burda, M.C.: "Wait Unemployment in Europe", in: Economic Policy, 7, 1988, S.391-425.

[Burda 1990] Burda, M.C.: "Some Evidence on the Membership Hysteresis Hypothesis in Europe", in: Empirical Economics, 15, No.2, S.143-161.

[Burda 1993] Burda, M.C.: "Unemployment, Labor Market Institutions and Structural Change in Eastern Europe", Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr. FS I 93-304, 1993.

[Burda/Wyplosz 1993] Burda, M; Wyplosz, C.: "Macroeconomics. A European Text", Oxford/New York, 1993.

[Burdett 1979] Burdett, K.: "Unemployment Insurance Payments As A Search Subsidy: A Theoretical Analysis", in: Economic Inquiry, 17, S.333-343.

[Burgess 1994] Burgess, S.: "The Reallocation of Employmet and the Role of Employment Protection Legislation", Centre for Economic Performance, Discussion Paper, Nr.193, London, 1994.

[Bust-Bartels 1994] Bust-Bartels, A.: "Ökologie und Arbeitslosigkeit", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 12-13, 25. März 1994, S.35-45.

[Buttler 1990] Buttler, F.: "Regulierung und Deregulierung in der Beschäftigungskrise", in: Büchtemann, C.F.; Neumann, H. (Hrsg.): "Mehr Arbeit durch weniger Recht? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung", Berlin, 1990, S.67-85.

[Buttler 1993a] Buttler, F.: "Bildung eines zweiten Arbeitsmarktes?", in: Wirtschaftsdienst 6/1993, S.283-289.

[Buttler 1993b] Buttler, F.: "Alternativen der Arbeitsmarktpolitik" in: Soziale Sicherheit, 10/1993, S.294-299.

[Buttler 1994] Buttler, F.: "Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik", in: IAB-Werkstattbericht, Nr.8/31.8.1994.

[Buttler/Cramer 1991] Buttler, F.; Cramer, U.: "Entwicklung und Ursachen von Mis-match-Arbeitslosigkeit in Westdeutschland", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, 3/1991, S.483-500.

[Buttler/Klauder 1993] Buttler, F.; Klauder, W.: "Wie weit reicht die Brückenfunktion der Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland?", in: "Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung", Nr. 1, 1993, S.1-11.

[Buttler/Tessaring 1993] Buttler, F.; Tessaring, M.: "Humankapital als Standortfaktor. Argumente zur Bildungsdiskussion aus arbeitsmarktpolitischer Sicht", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26, 1993, S.467-476.

[Buttler/Thon 1993] Buttler, F.; Thon, M.: "Bevölkerungsentwicklung und Arbeitskräftepotentiale", in: Klose, H.-U. (Hrsg.): forum demographie und politik, 4/1993, S.38-62.

[Buttler/Walwei 1994] Buttler, F.; Walwei, U.: "Unterbeschäftigung droht zur Normalität zu werden.", in: Wirtschaftsdienst, 9/1994, S.446-448.

[Cable, J./Wilson, N., 1989] Cable, J.; Wilson, N.: "Profit-Sharing and Productivity: An Analysis of UK Engineering Firms", in: The Economic Journal, 99, 1989, S.366-375.

[Calmfors 1990] Calmfors, L. (Hrsg.): "Wage Formation and Macroeconomic Policies in the Nordic Countries", Oxford, 1990.

[Calmfors 1993] Calmfors, L.: "Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey", OECD, Economics Department, Working Paper Nr.131, Paris, 1993.

[Calmfors/Driffill 1988] Calmfors, L.; Driffill, J.: "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", in: Economic Policy, 6, 1988, S.13-61.

[Calmfors/Nymoen 1990] Calmfors, L.; Nymoen, R.: "Real Wage Adjustment and Employment Policy in the Nordic Countries.", in: Economic Policy, 5(2), Oktober 1990, S.397-448.

[Card/Krueger 1994] Card, D.; Krueger, A.B.: "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania", in: American Economic Review, 84, 1994, S.772-793.

[Card/Krueger 1995] Card, D.; Krueger, A.B.: "Myth and Measurement. The New Economics of the Minimum Wage", Princeton, 1995.

[Carlin/Soskice 1990] Carlin, W.; Soskice, D.: "Macroeconomics and the Wage Bargain", Oxford u.a., 1990.

[Carmichael 1990] Carmichael, H.L.: "Efficiency Wage Models of Unemployment - One View", in: Economic Inquiry, 28, No. 4, 1990, S.269-295.

[Cartellieri 1994] Cartellieri, U.: "Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Ansatzpunkte zur Behebung der Arbeitsmarktprobleme", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B12-13, 1994, 25. März 1994, S.3-8.

[Carruth/Hooker/Oswald 1993] Carruth, A.A.; Hooker, M.; Oswald A.: "Unemployment, Oil Prices and the Real Interest Rate: Evidence from Canada and the UK", Paper presented at a conference in memory of John Vanderkamp, University of Guelph, 1993.

[Chrysant/Rürup 1971] Chrysant, I; Rürup, B.: "Zum Problem der negativen Einkommensteuern", in: StuW, 4/1971, S.359-368.

[Clement/Röhreke 1994] Clement, R.; Röhreke, H.: "Beschäftigungsprobleme und strukturelle Fehlentwicklungen", in: Wirtschaftsdienst, 6/1994, S.291-297.

[Coase 1960] Coase, R.: "The Problem of Social Cost", in: Journal of Law and Economics, 3, 1960, S.1-44.

[Coe 1985] Coe, D.T.: "Nominal Wages, the NAIRU and Wage Flexibility", in: OECD Economic Studies, No. 5, Autumn 1985, S.87-126.

[Coe 1988] Coe, D.T.: "Hysteresis Effects in Aggregate Wage Equations", in: Cross, R. (Hrsg.): "Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis", Oxford, 1988, S.284-303.

[Coe 1990] Coe, D.: "Insider-Outsider Influences on Industry Wages", in: Empirical Economics, 15, 1990, S.163-183.

[Coutts/Godley/Nordhaus 1978] Coutts, K.; Godley, W.; Nordhaus, W.: "Industrial Pricing in the United Kingdom", Cambridge, 1978.

[Cramer 1986] Cramer, U.: "Zur Stabilität von Beschäftigung", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2/1986.

[Deci 1975] Deci, E.L.: "Intrinsic Motivation", New York, 1975.

[Delander 1991] Delander, L.: "Placement, Councelling and Occupational Rehabilitation in Sweden", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr. FS I 91-6, 1991.

[Deregulierungskommission 1991] Deregulierungskommission: "Marktöffnung und Wettbewerb", Stuttgart, 1991.

[Deutscher Industrie und Handelstag 1992] : "Befristet und begrenzt. Beschäftigungsgeselschaften in den neuen Bundesländern", Resolution des DIHT-Vorstandes vom 13. Februar 1992.

[DGB 1993] Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): "Gewerkschaftliche Positionen zur öffentlich geförderten Beschäftigung", DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, Dezember 1993, abgedruckt in: Kress 1994a, Dokument 11.

[Diakonisches Werk 1989] Diakonisches Werk Bayern: "Positionspapier der sozialen Beschäftigungsinitiativen im Bereich des Diakonischen Werkes", Nürnberg, 1989.

[Dichmann 1992] Dichmann, W.: "Kollektive Interessenvertretung, Recht und ökonomische Effizienz: Eine institutionelle Theorie und Politik des Arbeitsmarktes", Freiburg, 1992.

[Dicke 1995] Dicke, H.: "Wege zu mehr Beschäftigung - Die Rolle kleiner und mittlerer Unternehmen", in: Die Weltwirtschaft, 1/1995, S.58-71.

[Dieckmann/Reis 1987] Dieckmann, H.; Reis, C.: "Hilfe zur Arbeit. Durchgangsstation in reguläre Arbeitsverhältnisse oder Auffangbecken für die Ausgegrenzten", in: Blätter der Wohlfahrtspflege, 5/1987, S.110-114.

[DIW 36/91] DIW-Wochenbericht: "Allgemeine Lohnsubventionen - kein Ausweg aus der Beschäftigungskrise in Ostdeutschland", 36/91, S.511-513.

[DIW 5*6/92] DIW-Wochenbericht: "Der Arbeitsmarkt in Deutschland", 5*6/92, S.49-57.

[DIW 18/92] DIW-Wochenbericht: "Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften in den neuen Bundesländern", 18/92, S.242-248.

[DIW 28*29/92] DIW-Wochenbericht: "Der Arbeitsmarkt in Deutschland", 28*29/92, S.355-363.

[DIW 39/92] DIW-Wochenbericht: "Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsprozesse in Ostdeutschland", 39/92, S.467-492.

[DIW 41/92] DIW-Wochenbericht: "Arbeitsmärkte in Deutschland im Zeichen konjunktureller Schwäche", 41/92, S.509-514.

[DIW 52/92] DIW-Wochenbericht: "Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsprozesse in Ostdeutschland", 52/92, S.709-738.

[DIW 13/93] DIW-Wochenbericht: "Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsprozesse in Ostdeutschland", 13/93, S.131-158.

[DIW 15/93] DIW-Wochenbericht: "Weiterhin sinkende Beschäftigung in Deutschland", 13/93, S.190-197.

[DIW 26*27/93] DIW-Wochenbericht: "Tendenzen der Wirtschaftsentwicklung 1993/ 94", 26-27/93, S.360-371.

[DIW 42/1993] DIW-Wochenbericht: "Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Deutschland bis zum Jahr 2010", in: DIW 42/93, S.598-606.

[DIW-Expertise 1990] o.V.: "Umstrukturierung und Wiederaufbau der Wirtschaft in den neuen Bundesländern - Programme und Maßnahmen", in: "Deutschland-Info", hrsgg. von der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Nr. 66 vom 19.03.1991.

[DIW-Gutachten 1992] DIW: "Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland", Endbericht, Berlin 1992.

[Dixit 1980] Dixit, A.: "The role of investment in entry deterrence", in: Economic Journal, 90, 1980, S.95-106.

[Dixon/Rankin 1994] Dixon, H.; Rankin, N.: "Imperfect Competition and Macroeconomics. A Survey", in: Oxford Economic Papers, 46, 1994 S.171-199.

[Dörsam 1995] Dörsam, P.: "Zur Kündigungsschutzdebatte in Deutschland und den USA: Die Kernargumente und ihre empirische Relevanz", Institut für angewandte Wirtschaftsforschung, IAW-Mitteilungen 1/1995, S.13-24.

[Donges 1991] Donges, J.B.: "Arbeitsmarkt und Lohnpolitik in Ostdeutschland", in: Wirtschaftsdienst 6/1991, S.283-291.

[Donges 1992] Donges, J.B.: "Deregulierung am Arbeitsmarkt und Beschäftigung", Tübingen, 1992.

[Donges u.a. 1995] Donges, J.B.; Hamm, W.; Möschel, W.; Neumann, M.J.M.; Sievert, O.: "Arbeitslosigkeit und Lohnpolitik - Die Tarifautonomie in der Bewährungsprobe", Frankfurter Institut, Argumente zur Wirtschaftspolitik Nr. 52, Bad Homburg v.d.H., 1995.

[Dornbusch u.a. 1992] Dornbusch, R.; Wolf, H.: "Economic Transition in Eastern Germany", in: Brookings Papers on Economic Activity, 1/1992, S.235-272.

[Drèze/Bean 1990] Drèze, J.H.; Bean, C.R.: "Europe's Unemployment Problem", Cambridge (MA), 1990.

[Driffill/van der Ploeg 1993] Driffill, J.; van der Ploeg, F.: "Monopoly Unions and the Liberalisation of International Trade", in: Economic Journal, 102, 1993, S.379-385.

[Duden 1982] Duden: Das Fremdwörterbuch, Band 5, Mannheim/Wien/Zürich, 1982.

[Dübel 1994] Dübel, A.: "Arbeitsmarkt ohne Markt? Die Rolle des zweiten Arbeitsmarktes in Ostdeutschland", BBJ-Consult Paper, Berlin, 1994.

[Dückert 1984] Dückert, T.: "Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen - ein beschäftigungspolitisches Instrument?", Frankfurt/New York, 1984.

[Ebert 1994] Ebert, R.: "Der Zweite Arbeitsmarkt - Hoffnungsträger oder Illusion?", in: "Den zweiten Arbeitsmarkt fördern - Ein ökonomisch und sozial tragfähiges Konzept?", Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 11. November 1993 in Bonn, Geprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 27, Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, 1994, S.27-37.

[Eberwein/Tholen 1987] Eberwein, W.; Tholen, J.: "Arbeitsbeschaffung und Arbeitsvermittlung - Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung", in: Mitteilungn aus der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung (ZWE) "Arbeit und Betrieb", 18, September 1987, S.4-22.

[Economist 1994] Economist: "Working it Out: The Economics of Labour Marktes", Materialsammlung des Economists, 1994.

[Eekhoff 1993] Eekhoff, J.: "Gemeinschaftsarbeiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen einschließlich §249h AFG", Thesenpapier, wiederabgedruckt in: Kress 1994a, Dokument 12.

[EG-Kommission 1989] EG-Kommission: "Employment in Europe", Directorate-General for Employment, Industrial Relation and Social Affairs, Luxembourg: Office for Offical Publications of the European Communities, 1989.

[EG-Kommission 1990] EG-Kommission: "Beschäftigung in Europa", Generaldirektion für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft, 1990.

[EG-Kommission 1991] EG-Kommission: "Beschäftigung in Europa", Generaldirektion für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft, 1991.

[EG-Kommission 1992] EG-Kommission: "Beschäftigung in Europa", Generaldirektion für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft, 1992.

[EG-Kommission 1993a] EG-Kommission: "Employment in Europe", Directorate-General for Employment, Industrial Relation and Social Affairs, Luxembourg: Office for Offical Publications of the European Communities, 1993.

[EG-Kommission 1993b] EG-Kommission: "Weißbuch zu Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert", Brüssel, Dezember 1993.

[EG-Kommission 1994] EG-Kommission: "Employment in Europe", Directorate-General for Employment, Industrial Relation and Social Affairs, Luxembourg: Office for Offical Publications of the European Communities, 1994.

[EG-Kommission 1995] EG-Kommission: "Employment in Europe", Directorate-General for Employment, Industrial Relation and Social Affairs, Luxembourg: Office for Offical Publications of the European Communities, 1995.

[Ehrenberg/Smith 1991] Ehrenberg, R.G.; Smith, R.S.: "Modern Labor Economics", New York, 1991.

[Ehret/Patzig 1991] Ehret, M.; Patzig, W.: "Ist eine Wiederholung des Wirtschaftswunders möglich? Perspektiven für die Entwicklung in den neuen Bundesländern", in: List Forum, Band 17, 2/1991, S.109-131.

[EKD 1982] Evangelische Kirche in Deutschland (EKD): "Solidargemeinschaft von Arbeitenden und Arbeitslosen - Sozialethische Probleme der Arbeitslosigkeit", Studie der Kammer für soziale Ordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, Gütersloh 1982.

[EKD 1987] Evangelische Kirche in Deutschland (EKD): "Gezielte Hilfen für Langzeitarbeitslose", Studie der Kammer für soziale Ordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover, 1987.

[EKD-Konferenz 1985] Diakonische Konferenz der EKD: "Diakonie in der Bewährung-Bericht des Diakonischen Werkes der EKD", Berlin, 22.10.1985.

[Evang. Kirche von Westfalen 1986] Evangelische Kirche von Westfalen: "Anregungen für einen neuen sozialen Lastenausgleich", Dezember 1986.

[Elke 1990] Elke, H.: "Die Zukunft selbst gestalten: Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften in der Phase der wirtschaftlichen Neuordnung, in: Friedrich Ebert Stiftung, Reihe wirtschaftspolitische Diskurse Nr.11, Berlin 1990.

[Elmeskov/MacFarlan 1993] Elmeskov, J.; Mac Farlan, M.: "Unemployment Persistence", OECD Economic Studies, Nr. 21, S.59-88.

[Elvers 1991] Elvers, G.: "Beschäftigungsinitiativen aus der Sicht der Gewerkschaften, in: Oppl, H. et al. (Hrsg.): Soziokulturelle Herausforderungen - Sozialpolitische Aufgaben, Band 3, 1991, S.111-118.

[Emmerich 1992] Emmerich, K.: "Arbeitsmarktpolitik kann Existenzgründungen in Ostdeutschland flankieren", in: IAB-Kurzbericht, Nr.13/1.7.1992.

[Emmerich 1993] Emmerich, K.: "Mega-ABM. Bestandsaufnahme und Perspektiven", in: IAB-Werkstattbericht, Nr.9/21.6.1993.

[Emmerich/Wolfinger 1995a] Emmerich, K.; Wolfinger, C.: "Teil 1: Finanzierungsstruktur der Kosten pro Arbeitsplatz besser als bei ABM", IAB-Kurzbericht Nr.6/30.6.1995.

[Emmerich/Wolfinger 1995b] Emmerich, K.; Wolfinger, C.: "Teil 2: Regionaler Mitteleinsatz folgt ökonomischen und sozialen Brennpunkten", IAB-Kurzbericht Nr.7/3.7.1995.

[Engelen-Kefer 1993] Engelen-Kefer, U.: "Arbeit finanzieren statt Arbeitslosigkeit", in: Soziale Sicherheit, 42, 10/1993, S.289-293.

[Engelen-Kefer u.a. 1995] Engelen-Kefer, U.; Kühl, J.; Peschel, P.; Ullmann, H.: "Beschäftigungspolitik", Köln, 1995.

[Enquete Kommission 1994] Enquete-Kommission: "Zwischenbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik", Drucksache 12/7876, Bonn, 14.06.1994.

[Entorf 1991] Entorf, H.: "Real Business Cycles Under Test. A Multi-Country, Multi-Sector Exercise", in: European Economic Review, 35, 1991, S.933-969.

[Entorf 1994] Entorf, H.: "Match and Mismatch: A Disaggregate View", Habilitationsschrift Universität Mannheim, Mannheim, 1994.

[Erke 1993] Erke, B.: "Arbeitslosigkeit und Konjunktur auf segmentierten Arbeitsmärkten", Heidelberg, 1993.

[Ernst/Feist 1994] Ernst, H.; Feist, A.: "ABS und BQG im ländlichen Raum, in: "Weiterbildung in der Region", ITF Schwerin, Nr.8, 3/1994, S.3-7.

[Estrin/Wilson 1993] Estrin, S; Wilson, N.: "Profit Sharing, the Marginal Cost of Labour and Employment Variability", Mimeo, Management Centre, University of Bradford, UK, July 1993.

[Fallon/Verry 1988] Fallon, R.J.; Verry: "The Economics of Labour Markets", Oxford, 1988.

[Fitoussi/Phelps 1988] Fitoussi, J.P.; Phelps, E.S.: "The Slump in Europe", Oxford, 1988.

[Fehr 1988] Fehr, E.: "Sind "effiziente" Löhne zu hoch für die Vollbeschäftigung? Ein Kommentar.", in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 205, 1988, S.65-72.

[Fehr 1990] Fehr, E.: "Do Cooperation and Harassment explain Involuntary Unemployment", in: American Economic Review, 80, No.3, S.624-630.

[Fehr 1991] Fehr, E.: "Fair Wages and Unemployment", Discussion Paper, University of Technology, Vienna, 1991.

[Fehr 1994] Fehr, E.: "Unfreiwillige Arbeitslosigkeit als Gleichgewichtsphänomen", in: Kurswechsel, Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen", Wien, 1994, S.44-54.

[Fehr/Gächter/Kirchsteiger 1993a] Fehr, E.; Gächter, S.; Kirchsteiger, G.: "Reciprocity Forces versus Pecuniary Forces: The Impact of Entrance Fees in an Experimental Efficiency Wage Market", Discussion Paper, University of Technology, Vienna 1993.

[Fehr/Gächter/Kirchsteiger 1993b] Fehr, E.; Gächter, S.; Kirchsteiger, G.: "Reciprocity as a Source of Noncompensating Wage Differentials", Discussion Paper, University of Technology, Vienna 1993.

[Fehr/Kirchsteiger 1994] Fehr, E.; Kirchsteiger, G.: "Insider Power, Wage Discrimination and Fairness", Discussion Paper, University of Technology, Vienna 1994.

[Fehr/Kirchsteiger/Riedl 1992a] Fehr, E.; Kirchsteiger, G.; Riedl, A.: "Gift Exchange in a Competitive Experimental Market", Discussion Paper, University of Technology, Vienna, 1992.

[Fehr/Kirchsteiger/Riedl 1992b] Fehr, E.; Kirchsteiger, G.; Riedl, A.: " Involuntary Unemployment and Noncompensting Wage Differentials in an Experimental Efficiency Wage Market", Discussion Paper, University of Technology, Vienna.

[Fehr/Kirchsteiger/Riedl 1993] Fehr, E.; Kirchsteiger, G.; Riedl, A.: "Does Fairness prevent Market Clearing? An Experimental Investigation", in: Quarterly Journal of Economics, 108, No. 2, 1993, S.437-460.

[Festinger 1957] Festinger, L.: "A Theory of Cognitive Dissonance", Stanford 1957.

[Fiedler/Schroedter 1983] Fiedler, J.; Schroedter, R.: "Der zweite Arbeitsmarkt in Hamburg. Nützliche Beschäftigung statt Hinnahme und Finanzierung von Langfristarbeitslosigkeit", in: Bolle/Grottian: "Arbeit schaffen - jetzt!", 1983, S.165-185.

[Fischer/Helmstädter 1995] Fischer, H.; Helmstädter, W.: "Arbeitsförderungsgesellschaften im Land Brandenburg - Stellung und Strategie im arbeitsmarktlichen Konzept.", in: Arbeit und Sozialpolitik, 3-4/1995, S.36-40.

[Fitoussi 1994] Fitoussi, J.-P.: "Wage Distribution and Unemployment: The French Experience", in: American Economic Review, Papers and Proceedings, 84, No. 2, May 1994, S.59-64.

[Fitzenberger 1995] Fitzenberger, B.: "Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen und Lohnbildung in Ländern der Europäischen Union", Universität Konstanz, Diskussionspapier 20-1995, 1995.

[Flaig/Steiner 1990] Flaig, G.; Steiner, V.: "Markup Differentials, Cost Flexibility, and Capacity Utilization in West German Manufacturing", Augsburg University, Volkswirtschaftliche Diskussionsreihe, No. 40, 1990.

[Franck 1990] Franck, M.: "Aktive Arbeitsmarktpolitik zugunsten Langzeitarbeitsloser Kräfte - Vorschläge für eine Wiederbelebung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen", in: Sozialer Fortschritt, 10/1990, S.228-233.

[Franke 1987] Franke, H.: "Arbeit für alle", Herford, 1987.

[Franke 1990] Franke, H.: "Brennpunkt Arbeitsmarkt. Lehrbuch für politische und betriebliche Praxis", Percha/Kempfenhausen, 1990.

[Franke/Buttler 1991] Franke, H.; Buttler, F.: "Arbeitswelt 2000", Frankfurt a.M., 1991.

[Franz 1982] Franz, W.: "The Reservation Wage of Unemployed Persons in the Federal Republic of Germany. Theory and Empirical Tests", in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 102, 1982, S.29-51.

[Franz 1987a] Franz, W.: "Strukturelle und friktionelle Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland", in: Bombach, G.; Gahlen, B.; Ott, A.E. (Hrsg.): "Arbeitsmärkte und Beschäftigung - Fakten, Analysen, Perspektiven.", Schriftenreihe des wirtschaftswissenschaftlichen Seminars in Ottogeuren, Bd. 16, Tübingen, 1987, S.301-327.

[Franz 1987b] Franz, W.: "Die Beveridge-Kurve", in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 19, 10/1987, S.511-514.

[Franz 1987c] Franz, W.: "Beschäftigungsprobleme auf Grund von Inflexibilitäten auf Arbeitsmärkten?", in: Scherf, H. (Hrsg.): "Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften", Berlin, 1987, S.303-340.

[Franz 1987d] Franz, W.: "Hysteresis, Persistence, and the NAIRU. An Empirical Analysis for the Federal Republic of Germany", in: Layard, R.; Calmfors, L. (Hrsg.): "The Fight against Unemployment", Cambridge 1987, S.91-122.

[Franz 1987e] Franz, W.: "The End of Expansion in Employment in Germany", in: Pedersen, P.J.; Lund, R.: "Unemployment: Theory, policy and structure", Berlin, S.81-103.

[Franz 1989] Franz, W.: "Beschäftigungsprobleme auf Grund von Inflexibilitäten auf Arbeitsmärkten?", in Scherf, H. (Hrsg.): "Beschäftigungsprobleme hochentwickeler Volkswirtschaften", Berlin, 1989, S.304-340.

[Franz 1990] Franz, W.: "Hysteresis Effects in Economic Models", Heidelberg, 1990.

[Franz 1992a] Franz, W.: "Arbeitslosigkeit: Ein makrotheoretischer Analyserahmen", in: Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 165, 1992, S.9-24.

[Franz 1992b] Franz, W.: "Im Jahr danach - Bestandsaufnahme und Analyse der Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland", in: Gahlen, B; Hesse, H.; Ramser, H.J. (Hrsg.): "Von der Plan- zur Marktwirtschaft", Tübingen, 1992, S.245-274.

[Franz 1992c] Franz, W.: "Keynesianische Beschäftigungstheorie und Beschäftigungspolitik", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B-12, 13. März 1992, S.25-31.

[Franz 1993a] Franz, W.: "Unvollkommene Arbeitsmärkte in makroökonomischen Modellen: Eine Übersicht", Diskussionspapier Nr. 1, Center for International Labor Economics (CILE), Universität Konstanz, 1993.

[Franz 1993b] Franz, W.: "Chancen und Risiken einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts aus ökonomischer Sicht", Center for International Labor Economics (CILE), Diskussionspapier 10-1993.

[Franz 1993c] Franz, W.: "Der Arbeitsmarkt. Eine ökonomische Analyse", Mannheim u.a., 1993.

[Franz 1993d] Franz, W.: "Aus der Kälte in die Arbeitslosigkeit - eine Zwischenbilanz der ostdeutschen Arbeitsmarktentwicklung", ZEW-Wirtschaftsanalysen, Quartalshefte des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim, 1, 1/1993, S.4-23.

[Franz 1994a] Franz, W.: "Säkulare Unterbeschäftigung ist die Zwei-Drittel-Gesellschaft noch zu vermeiden?, in: Alfred-Herrhausen-Gesellschaft für Internationalen Dialog: "Arbeit der Zukunft, Zukunft der Arbeit", Stuttgart, 1994, S.57-71.

[Franz 1994b] Franz, W.: "Arbeitsmarktökonomik", Berlin u.a., 1994.

[Franz 1995] Franz, W.: "Theoretische Ansätze zur Erklärung der Arbeitslosigkeit: Wo stehen wir 1995?", Diskussionspapier Nr. 27, Center for International Labor Economics (CILE), Universität Konstanz, 1995.

[Franz/Gordon 1993] Franz, W.; Gordon, R.J.: "Germam and American Wage and Price Dynamics: Differences and Common Themes", in: European Economic Review, 37, 1993, S.719-762.

[Franz/Hofmann 1990] Franz, W.; Hofmann, T.: " Eine Schätzung der inflationsstabilen Arbeitslosenquote mit Hilfe von Preiserwartungen des Ifo-Konjunkturtests", Ifo-Studien, 36, 1990, S.211-227.

[Franz/König 1986] Franz, W.; König, H.: "The Nature and Causes of Unemployment in the Federal Republic of Germany since the 1970s. An Empirical Investigation", in: Economica, 53, 1986, S.219-244.

[Franz/Siebeck 1991] Franz, W.; Siebeck, K.: "A Theoretical and Empirical Analysis of Structural Unemployment in Germany: Reflections on the Beveridge Curve", in: Franz, W.: "Structural Unemployment", Berlin u.a., 1991, S.1-58.

[Freier 1994] Freier, D.: "Konzeption "Sozialbetriebe"", Gutachten für die Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, abgedruckt in: BBJ-Consult Info I-1994.

[Frick 1992] Frick, B.: "Gruppenspezifische Lohnsubventionen und Arbeitsvermittlungen Schwerbehinderter", in: Sadowski, D.; Brühl, N.; Krütten, R. (Hrsg.): "Regionale Sozialpolitik. Komparative Perspektiven", Frankfurt a.M., New York, S.149-182.

[Fuchs 1994a] Fuchs, L.: "Verschiebebahnhof Arbeitsförderungsgesetz/Bundessozialhilfegesetz", in: "Zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik", Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen 5, Fachkongreß am 27. und 28 Juni 1994 in Berlin, S.108-112.

[Fuchs 1994b] Fuchs, L.: "Kommunale Beschäftigungsförderung - Ergbnisse einer Umfrage über Hilfen zur Arbeit nach BSHG und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach AFG", Köln, 1994.

[Fuchs/Magvas/Thon 1991] Fuchs, J.; Magvas, E.; Thon, M.: "Erste Überlegungen zur künftigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im Gebiet der neuen Bundesländer - Modellrechnungen bis 2010 und Ausblick bis 2030.", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, 4/1991, S. 698-704.

[Fudenberg/Tirole 1983] Fudenberg, D.; Tirole, J: "Capital as a Commitment: Strategic Investment to Deter Mobility", in: Journal of Economic Theory, 31, 1983, S.227-250.

[Fülöp 1994] Fülöp, G.: "Arbeitslosigkeit und Gesundheitszustand", in: Kurswechsel, 2/1994, S.101-105.

[Funke 1991] Funke, M.: "Das Hysteresis-Phänomen", in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 111, 4/1991, S.527-551.

[Gaß/Schmid 1994] Gaß, G.; Schmid, A.: "Lohn- und Arbeitsmarktentwicklung in den USA", WSI-Mitteilungen 5/1994, S.290-299.

[Gerlach/Mendius 1994] Gerlach, F.; Mendius, H.-G.: "Vom Beschäftigungsfiasko zum neuen Aufbruch?", Arbeitspapier 1994 - 6, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Gelsenkirchen, 1994.

[Giersch 1985] Giersch, H.: "Eurosclerosis", Kiel Discussion Paper 112, Institut für Weltwirtschaft, Kiel, 1985.

[Gordon 1987] Gordon, R.J.: "Productivity, Wages and Prices Inside and Outside of Manufacturing in the U.S., Japan and Europe", in: European Economic Review, 31, 1987, S.685-733.

[Görgens/Thuy 1993] Görgens, E.; Thuy, P.: "Arbeitsmarktpolitischer Reformbedarf in den neuen Bundesländern", in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 38, 1993, S.187-294.

[Grassinger 1993] Grassinger, R.: "Verfestigte Arbeitslosigkeit -Das Hysteresis Phänomen unter besonderer Berücksichtigung des Humankapitalansatzes", Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 174, 1993.

[Greenberg/Leventhal 1976] reenberg, J.; Leventhal, G.S.: "Equity and the Use of Overreward to Motivate Performance", in: Journal of Personality and Social Psychology, 34,1976, S.176-190.

[Greenwald/Stiglitz 1995] Greenwald, B.C.; Stiglitz, J.E.: "Labor-Market Adjustments and the Persistence of Unemployment", in: American Economic Review (Papers and Proceedings), 85, S.219-225.

[Gregory 1986] Gregory, R.G.: "Wages Policy and Unemployment in Australia", in: Economica, 53, Supplement 1986, S.53-74.

[Grupp 1986] Grupp, D.: "Topics in the OECD Philips Curve", in: Economic Journal 96, 1986, S.55-79.

[Grütz u.a. 1993] Grütz, J.; Lankes,F.; Tautz, R.; Roppel, U.: "Modellrechnung zum Erwerbspersonenpotential und zur Arbeitsmarktbilanz bis zum Jahr 2030", in: Deutsche Rentenversicherung, Heft 7,1993, S.449-462.

[Gürtler/Rippert/Vogler-Ludwig 1990] Gürtler, J.; Rippert, W.; Vogler-Ludwig, K.: "Verdeckte Arbeitslosigkeit in der DDR", Kurzgutachten im Auftrag des BMWi, Bonn, Juli 1990.

[Hagedom 1993] Hagedom, J.: "Zweiter Arbeitsmarkt", in: "Kurz-Nachrichten-Dienst", Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Nr. 59, S.1-2.

[Hamermesh 1995] Hamermesh, D.S.: "Labour Demand and the Source of Adjustment Costs", in: Economic Journal, 105, 1995, S.620-634.

[Hamilton 1983] Hamilton, J.: "Oil and the Macroeconomy Since World War II", in: Journal of Political Economy, 91, 1983, S.228-248.

[Hans Böckler Stiftung 1991] Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): "Qualifizierungs- und Beschäftigungsinitiativen in Ostdeutschland. Ein Leitfaden für die Praxis", 2. ergänzte Auflage, Düsseldorf 1991.

[Hansen 1990] Hansen, G: "Die Persistenz der Arbeitslosigkeit", in: Nakhaeizadeh, G; Vollmer, K.-H.: "Neuere Entwicklungen in der angewandten Ökonometrie", Heidelberg, 1990, S.126-154.

[Hansen 1991] Hansen, G.: "Hysteresis und Arbeitslosigkeit", in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 208, 3/1991, S.272-298.

[Hardes 1988] Hardes, H.-D.: "Vorschläge zur Differenzierung und Flexibilisierung der Löhne", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 21, 1/1988, S.52-73.

[Hardes/Mertes 1991] Hardes, H.D.; Mertes, J.: "Grundzüge der Volkswirtschaftslehre", 2. verb. Auflage, München/Wien, 1991.

[Hardes/Rahmeyer/Schmid 1986] Hardes, H.-D.; Rahmeyer, F.; Schmid, A.: "Volkswirtschaftslehre", Tübingen, 1986.

[Hargreaves Heap 1980] Hargreaves Heap, S.P.: "Choosing the Wrong Natural Rate: Accelerating Inflation or Deceleration Employment and Growth", in: Economic Journal, 90, 1980, S.611-620.

[Hargreaves Heap 1992] Hargreaves Heap, S.P.: "The new Keynesian macroeconomics", Aldershot, 1992.

[Hartmann 1984] Hartmann, H.: "Die Praxis der Hilfe zur Arbeit nach dem Bundessozialhilfegesetz. Eine empirische Untersuchung über den Arbeitseinsatz von Sozialhilfeempfängern gem §§18ff. Bundessozialhilfegesetz, Köln (Hans-Böckler-Stiftung Graue Reihe Nr.20.), 1984.

[Hartmann 1985] Hartmann, H.: "Die Praxis der Heranziehung von Sozialhilfeempfängern zu gemeinnützigen und zusätzlichen Arbeiten", in: "Theorie und Praxis der sozialen Arbeit", 4/1985, S.148-153.

[Hartung 1987] Hartung, J.: "Statistik", München/Wien, 1987.

[Hegner 1991] Hegner, F.: "Hohes Beschäftigungsniveau und anhaltende Arbeitslosigkeit", in: Oppl, H.; Radke, D.; Stiller, B. (Hrsg.): "Soziale Beschäftigungsformen. Zur Zukunft der Arbeit.", München, 1991, S.13-39.

[Heinelt 1989] Heinelt, H.: "Hilfe zur Arbeit - Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Kommunen", in: Sozialer Fortschritt, 5-6/1989, S.113-118.

[Heinelt/Bosch/Reissert 1994] Heinelt, H.; Bosch, G.; Reissert, B.: "Arbeitsmarktpolitik nach der Vereinigung", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt: Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, Berlin, 1994.

[Heinze 1984] Heinze, R.G.: "Massenarbeitslosigkeit und neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik", in: Heinze, R.G.; Hombach, B.; Mosdorf, S. (Hrsg.): "Beschäftigungskrise und Neuverteilung der Arbeit", Bonn, 1984.

[Heise 1994] Heise, A.: "Arbeitslosigkeit: Konjunkturell oder strukturell?", in: Wirtschaftsdienst, 12/1994, S.623-626.

[Herrhausen-Gesellschaft 1994] Alfred-Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog (Hrsg.): "Arbeit der Zukunft, Zukunft der Arbeit", 2. Jahreskolloquium der Alfred-Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog, Stuttgart, 1994.

[Hersoug/Kjaer/Rodseth 1986] Hersoug, T.; Kjaer, K.N.; Rodseth, A.: "Wages, Taxes and the Utility-Maximizing Trade Union: A Confrontation with Norwegian Data", in: Oxford Economic Papers, 38(3), November 1986, S.403-423.

[Hess. Ministerium 1993] Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung: "Hessenstrukturprogramm", Wiesbaden, 1993.

[Hess. Ministerium 1994] Hessisches Ministerium für Wissenschaft, Verkehr, Technologie und Europaangelegenheiten: "Hessen schafft Arbeit", Das Integrierte Arbeitsmarktprogramm der Hessischen Landesregierung - Das Hessen - Strukturprogramm (Bereich Arbeitsmarktpolitik) Dokumentation 1991-1993, Wiesbaden 1994.

[Hickel 1994] Hickel, R.: "Arbeitszeitverkürzung - ein Instrument zur Lösung des Arbeitslosigkeitsproblems?", in: Wirtschaftsdienst, 4/1994, S.163-173.

[Hickel/Priewe 1985] Hickel, R.; Priewe, J.: "Ineffiziente Instrumente oder unzureichende Anwendung? Die Finanzpolitik von 1974-1984 auf dem Prüfstand: Argumente für ein Beschäftigungsprogramm", PIW-Studien, Bremen, 1985

[Hicks 1955] Hicks, J.R.: "Economic Foundations of Wage Policy", in: Economic Journal, 65, No. 259, S.389-404.

[Hicks 1963] Hicks, J.R.: "The Theory of Wages", London, 1963.

[Hild 1992] Hild, P.: "Zur Erträglichkeit von Ungleichheit. Beschäftigungsgesellschaften in Ostdeutschland.", in: Daheim, H.J., Heid, H., Krahn, K.: "Soziale Chancen. Forschungen zum Wandel der Arbeitsgesellschaft", Frankfurt a.M./New York 1992.

[Hirsch 1993] Hirsch, N.: "Arbeitnehmerüberlassung am Beispiel von Start", in: Soziale Sicherheit, 3/1993, S.81-84.

[Hochmuth/Klee/Volkert 1993] Hochmuth, U.; Klee, G.; Volkert, J.: "Marktwirtschaftliche Instrumente zur Armutsbekämpfung", in: IAW Mitteilungen 3-4/1993, S.13-24.

[Höcker 1992] Höcker, H.: "Berufliche Weiterbildung für Beschäftigung in Dänemark", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr. FS I 92-8, 1992.

[Hof 1993] Hof, B.: "Europa im Zeichen der Migration. Szenarien zur Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung in der Europäischen Gemeinschaft bis 2020", Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 1993.

[Hoffmann 1995] Hoffmann, E.: "Zum Tempo des intersektoralen Strukturwandel in Westdeutschland", IAB-Werkstattbericht, Nr.8/17.08.1995.

[Höhn 1993] Höhn, H.: "Gewinnbeteiligung - Begründungen, Umsetzungen", Studienarbeit am Fachgebiet Finanzwissenschaft, TH Darmstadt.

[Holmlund/Zetterberg 1991] Holmlund, B.; Zetterberg, J.:"Insider Effects in Wage Determination: Evidence from Five Countries", in: European Economic Review, 35, July 1991, S.1009-1034.

[Holmström/Milgrom 1991] Holmström, B.; Milgrom, P.: "Multi-Task Principal Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership and Job Design", in: Journal for Law, Economics and Organisation", 7, 1991, S.24-52.

[Homans 1968] Homans, G.C.: "Elementarformen sozialen Verhaltens", Köln, 1968.

[Hombach 1984] Hombach, B.: "Der zweite Arbeitsmarkt in Hamburg. Ein neues arbeitsmarktpolitisches Modell?", in: Heinze, R.G.; Hombach, B.; Mosdorf, S. (Hrsg.): "Beschäftigungskrise und Neuverteilung der Arbeit", Bonn, 1984.

[Hoose 1995] Hoose, A.: "Transformationsarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern", Wiesbaden, 1995.

[Horn 1992] Horn, G.A.: "Lohnentwicklung in Ostdeutschland - ein Schrecken ohne Ende?", in: Konjunkturpolitik, 3/1992, S.139-147.

[Hübler 1989] Hübler, O.: "Ökonometrie", Stuttgart, 1989.

[Huckemann/van Suntum 1994a] Huckemann, S.; van Suntum, U.: "Beschäftigungspolitik im internationalen Vergleich - Länderranking 1980-1993", Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 1994.

[Huckemann/van Suntum 1994b] Huckemann, S.; van Suntum, U.: "Beschäftigungspolitik im internationalen Vergleich - Tabellenband 1980-1993", Anlagen zur Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1994.

[Hughes/McCormick 1989] Hughes, G.; McCormick, B.:"Hidden Unemployment and Supressed Labour Mobility in the British Labour Market", Mimeo, Southampton U., Jan 1989.

[Hülsmeier 1994] Hülsmeier, C.: "Antworten auf die Beschäftigungskrise", in: Soziale Sicherheit, 43, 4/1994, S.121-125.

[Hunt 1995] Hunt, J.: "The Effect of Unemployment Compensation on Unemployment Duration in Germany", in: Journal of Labour Economics, 13, 1995, S.88-120.

[Hum/Simpson 1993] Hum, D.; Simpson, W.: "Economic Response to a Guaranteed Annual Income: Experience from Canada and the United States", in: Journal of Labor Economics, 11, 1993, Part 2, S.262-296.

[IG Metall 1991] Arbeitsplatzsicherung und neue Beschäftigung an den Standorten der ostdeutschen Eisen- und Stahlindustrie. Beschäftignungsgesellschaften und regionale Innovation", Henningsdorf/Bochum/Düsseldorf 1991.

[IG Metall 1993] IG Metall: "Für eine Politik aktiver Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit", Positionspapier der IG Metall zu Vorschlägen und Forderungen nach öffentlich geförderter Beschäftigung, Dezember 1993, abgedruckt in: Kress 1994a, Dokument 15.

[Illing 1992] Illing, G.: "Neue Keynesianische Makroökonomie, Tübingen, 1992.

[Institut der deutschen Wirtschaft 1993] Institut der deutschen Wirtschaft: Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, 1993.

[Institut der deutschen Wirtschaft 1994] Institut der deutschen Wirtschaft: Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, 1994.

[Institut der deutschen Wirtschaft 1995] Institut der deutschen Wirtschaft: Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, 1995.

[Institut Finanzen und Steuern 1991] Institut Finanzen und Steuern: "Finanzprobleme der Arbeitslosenversicherung", Grüner Brief Nr. 300, Bonn, 1991.

[Ipsen/Nickel 1992] Ipsen, D.; Nickel E. (Hrsg.): "Probleme der Einheit, Bd. 8, Ökonomische und rechtliche Konsequenzen der deutschen Vereinigung", Marburg, 1992.

[Isemann/Marterbauer/Schweighofer 1994] Isemann, H.; Marterbauer, M.; Schweighofer, H.: "Beschäftigung in der Europäischen Union", in: Kurswechsel, Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, 2/1994, S.26-35.

[IWD 1993] IWD: "Gefährlicher Weg, Dokumentation: Zweiter Arbeitsmarkt", in: iwd, 4, 1993 S.4-5.

[Jackman u.a. 1989] Jackman, R.; Layard, R.; Nickell, S.; Whadwani, S.: "Unemployment", Mimeo, 1989.

[Jackman/Layard/Pissarides 1989] Jackman, R.; Layard, R.; Pissarides, C.: "On Vacancies", in: Oxford Bulletin of Economics and Statistics", 51, 1989, S.377-394.

[Jackman/Pissarides/Savouri 1990] Jackman, R.; Pissarides, C.; Savouri, S.: "Labour market policies and unemployment in the OECD", in: Economic Policy, 11, 1990, S.450-490.

[Jacobsen/Schultz 1994] Jacobsen, H.J.; Schultz, C.: "On the Effectiveness of Economic Policy when Competition is Imperfect and Expectations are Rational", in: European Economic Review, 38, 1994, S.305-327.

[Jagoda 1993] Jagoda, B.: "Der zweite Arbeitsmarkt ist ein Schlagwort", in: Soziale Sicherheit, 11/1993, S.331-332.

[Jank/Molitor 1994] Jank, H.H.; Molitor, C.: "Strukturwandel und Arbeitszeitverkürzung in altindustriellen Problemregionen", in: Wirtschaftsdienst, 9/ 1994, S.463-468.

[Jansen 1993] Jansen, H.: "Soziale Betriebe - qualitative Weiterentwicklung und neuer Ansatz einer aktiven Arbeitsmarktpolitik in Niedersachsen", in: "Jugend Beruf Geselschaft", 2.Vierteljahr, 1993.

[Jauss/Laatz 1987] Jauss, R.; Laatz, W.: "Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen - Einige Charakteristika und Wirkungen eines arbeitsmarktpolitischen Instruments", in: Mitteilungsblatt der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung "Arbeit und Betrieb", Bremen, 18. September 1987, S.64-81.

[Kaiser 1985] Kaiser, M.: "Alternativ-ökonomische Beschäftigungsexperimente - quantitative und qualitative Aspekte. Eine Zwischenbilanz", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 18, 1/1985, S.92-103.

[Kaiser 1992] Kaiser, M.: "Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS-Gesellschaften) als Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen - Ein Zwischen- und Sachstandsbericht", in: IAB-Werkstattbericht Nr.10/21.7.1992.

[Kaiser/Otto 1992] Kaiser, M.; Otto, M.: "ABS in den neuen Bundesländern: Bestand, Maßnahmeschwerpunkte, Teilnehmer", in: IAB-Kurzbericht Nr.7 vom 21.2.1992.

[Kaiser/Otto 1993] Kaiser, M./Otto, M.: "Was ABS-Gesellschaften bisher geleistet haben- Ergebnisse einer empirischen Trägeranalyse", in: IAB-Werkstattbericht Nr.13/21.7.1993.

[Kantzenbach 1994] Kantzenbach, E.: "Reformbedarf am Arbeitsmarkt", in: Wirtschaftsdienst, 1/1994, S.2-3.

[Karr/Bach/Brinkmann/John 1993] Karr, W.; Bach, H.-U.; Brinkmann, Ch.; John, K.: "Fiskalische Auswirkungen von Leistungskürzungen in öffentlichen Haushalten", IAB-Kurzbericht, Nr.10/17.8.1993.

[Katsoulacos 1986] Katsoulacos, Y.S.: "The Employment Effect of Technical Change", Brighton, 1986.

[Kieselbach 1985] Kieselbach, Th.: "Die gesellschaftliche Verarbeitung von Massenarbeitslosigkeit: Gesundheits- und sozialpolitische Konsequenzen aus der Arbeitslosenforschung", in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 4/1985, S.122-134.

[Kieselbach 1988] Psychosoziale und gesundheitliche Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit", in: Förderwerke e.V., Mimeo, 1988.

[Kieselbach 1994] Kieselbach, Th.: "Arbeitslosigkeit als psychologisches Problem - auf individueller und gesellschaftlicher Ebene", in: Kurswechsel, 2/1994, S.90-100.

[Klanberg/Prinz 1991] Klanberg, F.; Prinz, A.: "Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern: Mehr Irrwege als Auswege", in: Wirtschaftsdienst 8/1991, S.397-410.

[Klau/Mittelstädt 1986] Klau, F.; Mittelstädt, A.: "Labour Market Flexibility", in: OECD Economic Studies, 2, 1986, S.7-45.

[Klauder 1993a] Klauder, W.: "Ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen? Europäisches Arbeitskräftepotential und demographiebedingte Engpässe des Arbeitsmarktes", in: Bullinger, H.J. u.a. (Hrsg.): "Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belegschaftsstrukturen", Berlin u.a., S.22-31.

[Klauder 1993b] Klauder, W.: "Zu den demographischen und ökonomischen Auswirkungen der Zuwanderung in die Bundesrepublik in Vergangenheit und Zukunft", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26, 1993, S.477-494.

[Klauder/Kühlewind 1991] Klauder, W.; Kühlewind, G.: "Arbeitsmarkttheorien und Arbeitsmarktpolitik in den neunziger Jahren", in: "Aus Politik und Zeitgeschichte, 34-35/1991, S.3-13.

[Klems/Schmid 1990] Klems, W.; Schmid, A.: Langzeitarbeitslosigkeit. Theorie und Empirie am Beispiel des Arbeitsmarktes Frankfurt/Main, 1990.

[Klinger 1991] Klinger, F.: "Soziale Triebkräfte und Hindernisse des Integrationsprozesses", in: "Gesamtdeutsche Eröffnungsbilanz Teil II", FS-Analysen 3/1991, S.67-78.

[Klodt 1990] Klodt, H.: "Arbeitsmarktpolitik in der DDR: Vorschläge für ein Qualifizierungsprogramm", in: Die Weltwirtschaft, hrsgg. vom IfW Kiel, 1/1990, S.78-90.

[Klös 1992] Klös, H.-P.: "Die Okun-Kurve", in: WiSt, 7/1992, S.349-352.

[Klös 1994] Klös, H.-P.: "Arbeitsmarktpolitik in der Beschäftigungskrise", in: Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, 218, 5/1994.

[Knoester/van der Windt 1987] Knoester, A.; van der Windt, N.: "Real Wages and Taxation in Ten OECD Countries", in: Oxford Bull. Econ. Statist., 49(1), Feb. 1987, S.151-169.

[Knuth 1992] Knuth, M.: "Arbeitsmarktpolitische Potentiale und Perspektiven von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung", (Studie im Auftrag des BMA), Gelsenkirchen 1992.

[König/Krüger 1987] König, D.; Krüger, H.: "ABM-Kritik", in: König, D.; Krüger, H. Schröder, U. (Hrsg.): "Eine Zeitlang gehöre ich dazu", ABM und zweiter Arbeitsmarkt, Hamburg, 1987, S.175-187.

[Koller/Reyher/Spitznagel 1988] Koller, M.; Reyher, L.; Spitznagel, E.: "Kosten der Arbeitslosigkeit, Fiskal- und Kreislaufwirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen", in: Mertens, D. (Hrsg.): "Konzepte der Arbeitsmarkt und Berufsforschung", Nürnberg, 1988.

[Kovap 1989] Koordinationsstelle verbandlicher Arbeitslosenprojekte (Kovap): "Gemeinnützigkeit und Grenzen erwerbswirtschaftlicher Tätigkeit in der Projektarbeit", München, 1989.

[Kovap 1990] Koordinationsstelle verbandlicher Arbeitslosenprojekte (Kovap): "Beschäftigungsprojekte in der Jugend(verbands)arbeit", Abschlußprojekt, München, 1990.

[Kraft 1992] Kraft, K.: "Profit-Sharing and Employment", in: Jahrbuch für Sozialwissenschaften, 43, 1992, S.349-363.

[Kraft 1994] Kraft, K: "An Evaluation of Active and Passive Labour Market Policy", Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZB-Diskussionspapier Nr.: FS I 94 -208, Mai 1994.

[Kress 1994a] Kress, U.: "Informationsmappe Zweiter Arbeitsmarkt", Nürnberg: Dokumentationsdienste des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1994.

[Kress 1994b] Kress, U.: "Der zweite Arbeitsmarkt in der Diskussion", IAB-Werkstattbericht, Nr.5/30.05.1994.

[Kress 1995] Kress, U.: "Informationsmappe Zweiter Arbeitsmarkt", Nürnberg: Dokumentationsdienste des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1. Ergänzung, 1995.

[Krömmelbein/Schmid/Weinhörner 1995] Krömmelbein, S.; Schmid, A.; Weinhörner, A.: "Integrative Ansätze von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik", in: Soziale Arbeit, 2/1995, S.50-60.

[Kromphardt 1992] Kromphardt, J.: "Plädoyer gegen die Reduzierung von Beschäftigungspolitik auf Arbeitsmarktpolitik", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 3/1992, S.221-231.

[Kromphardt 1995] Kromphardt, J.: "Alternative Ansätze zur Überwindung der Arbeitslosigkeit", in: WiSt, 24,1/1995, S.1.

[Kromphardt/Scheidt 1994] Kromphardt, J.; Scheidt, B.: "Chancen des zweiten Arbeitsmarktes", in: Wirtschaftsdienst, 74, 12/1994, S.615-622.

[Kromphardt/Schettkat 1993] Kromphardt, J./Schettkat, R.: "Wer soll das bezahlen? Anmerkungen zur beschäftigungspolitischen Diskussion", Wirtschaftsdienst, 10/1993, S.518-525.

[Kruppa u.a. 1992] Kruppa, A. u.a.: "Die Sanierungsgeselschaften in Sachsen-Anhalt aus ordnungspolitischer Sicht", in: Der Minister für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt: " Der Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt nach zwei Jahren Marktwirtschaft - Strukturen, Trends und politische Konzepte", Magdeburg 1992, S.50-55.

[Kruse 1991] Kruse, D.L.: "Profit Sharing in the 1980s: Disguised Wages or a Fundamentally Different Form of Compensation?", in: Groshen, E.; Eberts, R. (Hrsg.): "Strutural Changes in U.S. Labor Markets: Causes and Consequences, Armonk, New York, 1991, S.67-99.

[Kruse 1992] Kruse, D.L.: "Profit Sharing and Productivity. Microeconomic Evidence from the United States", in: Economic Journal, 102, No. 410, 1992, S.24-36.

[Kruse 1993] Kruse, D.L.: "Profit Sharing - Does it Make a Difference?", W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, 1993.

[Kubon-Gilke 1990] Kubon-Gilke, G.: "Motivation und Beschäftigung", Frankfurt a.M./ New York, 1990.

[Kubon-Gilke u.a. 1995] Kubon-Gilke, G.; Amelingmeyer, J.; Paust, M.; Weiler, F.: "Alles optimal ?!", Marburg, 1995.

[Kühl 1983] Kühl, J.: "Aspekte des zweiten Arbeitsmarktes", in: arbeit und beruf, 4/1983, S.111-113.

[Kühl 1993] Kühl, J.: "Beschäftigungskreativität zwischen Staat und Wirtschaft", in: arbeit und beruf, 8/1993, S.230-232.

[Kühl 1994] Kühl, J.: "Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik", in: Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen 2, Berlin, 1994, S.1-60.

[Kühl 1994b] Kühl, J.: "Zur Veränderung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente seit 1990", in: Heinelt, H.; Bosch, G.; Reissert, B. (Hrsg.): "Arbeitsmarktpolitik nach der Vereinigung", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin, 1994, S.13-29.

[Kuhn 1991] Kuhn, H.: "Der zweite Arbeitsmarkt, seine Funktion und seine Beziehung zum allgemeinen Arbeitsmarkt", Diplomarbeit, Ludwigs-Maximilians-Universität zu München, 1991.

[Kurz 1993] Kurz, R.: "Clintons schweres Erbe - Ergebnisse von zehn Jahren angebotsorientierter Wirtschaftspolitik", in: IAW-Mitteilungen, 3-4/1993, S.1-5.

[Kurz/Meißner 1994] Kurz, I.; Meißner, M.: "Arbeitslose schaffen über 8000 Arbeitsplätze", BBJ-Papier, Berlin, 1994.

[Laatz/Jauss 1986] Laatz, W.; Jauss, R.: "Implementation und Durchführung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen", Forschungsbericht der Forschungsstelle der Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg, 1986.

[Laatz/Jauss 1989] Laatz, W.; Jauss, R.: "Begrenzte Wirkung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen - Untersuchungsergebnisse aus der Verwaltung Hamburger Behörden", in: WSI-Mitteilungen, 42, 1/1989, S.39-45.

[Lampert 1989] Lampert, H.: "20 Jahre Arbeitsförderungsgesetz", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2/1989, S.173-186.

[Lang 1994] Lang, K.: "Der zweite Arbeitsmarkt - Kein Ersatz für wirksame Vollbeschäftigungspolitik", in: "Den zweiten Arbeitsmarkt fördern. Ein ökonomisch und sozial tragfähiges Konzept?", Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeits- und Sozialforschung, Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 27, 1994.

[Lang/Kahn 1990] Lang, K.; Kahn, S.: "Efficiency Wage Models of Unemployment: A Second View.", in: Economic Inquiry, 28, 1990, S.296-306.

[Lange/Shackleton 1994] Lange, T.; Shackleton, J.R.: "A Critical Assessment of Active Labour Market Policies", Paper presented at the EALE Conference, Warsaw, September 1994.

[Lassnigg 1991] Lassnigg, L.: "Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Programme in Österreich: Vermittlungsförderung für Langzeitarbeitslose", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr.: FS I 91-3, 1991.

[Lawler/O'Gara 1967] Lawler, E.E.; O'Gara, P.W.: "Effects of Inequity Produced by Underpayment on Work Output, Work Quality, and Attitudes Toward the Work", in: Journal of Applied Psychology, 51, 1967, S.403-410.

[Layard 1994a] Layard, R.: "Is incomes policy the answer to unemployment?", in: Economica, 49, 1982, S.219-239.

[Layard 1994b] Layard, R.: "Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit", in: Alfred-Herrhausen-Gesellschaft für Internationalen Dialog: "Arbeit der Zukunft, Zukunft der Arbeit". Stuttgart, 1994, S.135-149.

[Layard/Bean 1989] Layard, R.G.; Bean C.R.: "Why Does Unemployment Persist?, in: Scand. J. Econ., 91(2), June 1989, S.371-396.

[Layard u.a. 1986] Layard, R.; Basevi, G.; Blanchard, O.; Buiter, W.; Dornbusch, R.: "Europe: The Case of Unsustainable Growth", in: Blanchard, O.; Dornbusch, R; Layard, R. (Hrsg.): "Restoring Europe's Prosperity",Cambridge, 1986, S.39-94.

[Layard/Nickell 1985a] Layard, R.; Nickell, S.J.: "The Causes of British unemployment", in: National Institute Economic Review, 111, 1985, S.62-85.

[Layard/Nickell 1985b] Layard, R.; Nickell, S.J.: "Unemployment, Real Wages and Aggregate Demand in Europe, Japan and the U.S.", Carnegie-Rochester Public Policy Conference, Nr. 23, S.143-202.

[Layard/Nickell 1986] Layard, R.; Nickell, S.J.: "Unemployment in Britain", in: Economica, 53 (Supplement), 1986, S.121-166.

[Layard/Nickell 1987] Layard, R.; Nickell, S.J.: "The Labour Market", in Dornbach,R.; Layard, R. (Hrsg.): The Performance of the British Economy", Oxford, 1987.

[Layard/Nickell 1990] Layard, R.; Nickell, S.J.: "Is Unemployment Lower if Unions Bargain about Jobs?", in: Quarterly Journal of Economics, 50, S.773-787.

[Layard/Nickell/Jackman 1991] Layard, R.; Nickell, S.J.; Jackman, R.: "Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market.", Oxford, 1991.

[Layard/Nickell/Jackman 1994] Layard, R.; Nickell, S.J.; Jakman, R.: "The Unemployment Crisis.", Oxford, 1994.

[Lazear 1981] Lazear, E.P.: "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", in: American Economic Review, 71, 1981, S.606-620.

[Lazear/Rosen 1981] Lazear, E.P.; Rosen, S.: "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts", in: Journal of Political Economy, 89, 1981, S.841-864.

[Lehmann 1984] Lehmann, H.: "Zur Wirtschaftlichkeit von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)", in: Arbeit und Beruf, 35, 1984, S.161-164.

[Lehment 1995] Lehment, H.: "Arbeitslose in der Teufelsspirale", in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr.24 vom 28.1.1995, S.14.

[Leibenstein 1957] Leibenstein, H.: "Economic Backwardness and Economic Growth", New York, 1957.

[Leikeb/Magvas 1995] Leikeb, H.; Magvas, E.: "Allmählicher Anstieg der Beschäftigung", in: IAB-Werkstattbericht, Nr.7/11.8.1995.

[Lerch 1984] Lerch, W.: "Ansatzpunkte für einen Ausbau kommunaler Arbeitsmarktpolitik", in: Sozialer Fortschritt, 12/1984, S.270-277.

[Lerch 1986] Lerch, W.: "Arbeitsmarktpolitik aus der Perspektive der Bundesländer", in: Sozialer Fortschritt, 10/1986, S.222-229.

[Leven 1993] Leven, K.: "Auf dem Prüfstand der Politik", in: Soziale Sicherheit, 10/1993, S.300-305.

[Lies/Trube 1993] Lies, J.; Trube, A.: "Öffentlich finanzierte Beschäftigungsförderung. Eine kritische Reflexion und praktische Hilfen.", in: Arbeit und Sozialpolitik, 47, 9-10/1993, S.20-30.

[Lindbeck 1992] Lindbeck, A.: "Macroeconomic Theory and the Labor Market", in: European Economic Review, 36, 1992, S.209-235.

[Lindbeck 1993] Lindbeck, A.: "Unemployment and Macroeconomics", Cambridge, 1993.

[Lindbeck 1994] Lindbeck, A.: "The Welfare State and the Employment Problem", in: American Economic Review (Papers and Proceedings), Vol. 84, No. 2, May 1994, S.71-75.

[Lindbeck/Snower 1984a] Lindbeck, A.; Snower, D.J.: "Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma", Seminar Paper No.282, Institute for International Economic Studies, Stockholm 1984.

[Lindbeck/Snower 1984b] Lindbeck, A.; Snower, D.J.: "Labour Turnover, Insider Morale and Involuntary Unemployment", Seminar Paper No. 310, Institute for Economic Studies, Stockholm, 1984.

[Lindbeck/Snower 1985] Lindbeck, A.; Snower, D.J.: "Explanations of Unemployment", in: Oxford Review of Economic Policy, 1(2), Spring 1985, S.34-59.

[Lindbeck/Snower 1986a] Lindbeck, A.; Snower, D.: "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations", in: American Economic Review, P&P, 76, No. 2, Mai 1986, S.235-239.

[Lindbeck/Snower 1986b] Lindbeck, A.; Snower, D.: "Wage Rigidity, Union Activity, and Unemployment", in: Beckerman, W.: "Wage Rigidity and Unemployment", Duckworth and Johns Hopkins Press, 1986, S.97-125.

[Lindbeck/Snower 1987a] Lindbeck, A.; Snower, D.: "Efficiency Wages versus Insiders and Outsiders", in: European Economic Review 31, Febrauary 1987, S.407-416.

[Lindbeck/Snower 1987b] Lindbeck, A.; Snower, D.: "Strike and Lock-Out Threats and Fiscal Policy", in: Oxford Economic Papers, 39, December 1987. S. 760-784.

[Lindbeck/Snower 1987c] Lindbeck, A.; Snower, D.: "Union Activity, Unemployment Persistence, and Wage Employment Ratchets", in: European Economic Review, 31, February 1987, S.157-167.

[Lindbeck/Snower 1988a] Lindbeck, A.; Snower, D.J.: "The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment", Cambridge (Mass.)/London, 1988.

[Lindbeck/Snower 1988b] Lindbeck, A.; Snower, D.J.: "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach", in: American Economic Review, 78, No.1, March 1988, S.167-188.

[Lindbeck/Snower 1988c] Lindbeck, A.; Snower, D.J.: "Job Security, Work Incentives, and Insider-Outsider Relations", Mimeo, 1988.

[Lindbeck/Snower 1988d] Lindbeck, A.; Snower, D.J.: "Long-Term Unemployment and Macroeconomic Policy", in: American Economic Review, 78 (2), May 1988, S.38-43.

[Lindbeck/Snower 1994] Lindbeck, A.; Snower, D.J.: "How are Product Demand Changes Transmitted to the Labour Market?, in: Economic Journal, Vol.104, S.386-398.

[Lindner u.a. 1992] Lindner, H. u.a.: "Schaffung von Arbeitsplätzen für Sozialhilfeempfänger durch Beschäftigungsgeselschaften", Forschungsberichte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Nr.221, Bonn, 1992.

[Linke 1993] Linke, L.: "Struktureller Wandel und Kurzarbeit", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper FS 201-6, 1993.

[Lübbering 1994] Lübbering, M.: "Standortpolitik für mehr Beschäftigung", in: Wirtschaftsdienst, 6/1994, S.298-302.

[Lüsebrink 1993] Lüsebrink, K.: "Arbeit plus Qualifizierung statt Sozialhilfe", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 26, 1/1993, S.53-62.

[Lutz/Sengenberger 1974] Lutz, B.; Sengenberger, W.: "Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, 1974.

[Mackscheidt 1991] Mackscheidt, K.: "Finanzierung der Arbeitslosigkeit", in: Aus Politik und Zeitgeschichte", Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 34-35, 1991, S.26-35.

[Maier 1991] Maier, F.: "The Regulation of Part-Time Work", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr.: FS I 91-9, 1991.

[Maier/Schettkat 1988] Maier, F.; Schettkat, R.: "Potentiale aktiver Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik", Discussion papers FSI 88-17, Berlin, 1988.

[Malcher 1987] Malcher, W.: "Weiterbildung: Eine Qualifizierungsoffensive auch zugunsten von Langzeitarbeitslosen?", in: Loccumer Protokolle, Dokumentation einer Tagung der Evangelischen Akademie Loccum vom 8. bis 10. Mai 1987, S.93-101.

[Malinvaud 1994] Malinvaud, E.: "About E. Phelps Theory of Structural Slumps and its Policy Implications", CEPR Conference Paper, London, September 1994.

[Mankiv 1992] Mankiv, N.G.: "Macroeconomics", New York, 1992.

[Mankiv/Romer 1991] Mankiv, N.G.; Romer, D. (Hrsg.): "New Keynesian Economics", Cambridge, Mass., 1991.

[Manning 1987] Manning, A.: "An Integration of Trade Union Models in a Sequential Bargaining Framework", in: Economic Journal,97, 1987, S.121-139.

[Manning 1992] Manning, A.: "Productivity Growth, Wage Setting and the Equilibrium Rate of Unemployment", Centre for Economic Performance, Discussion Paper, Nr. 63, London, 1992.

[Manning 1994] Manning, A.: "How Robust is the Microeconomic Theory of the Trade Union?", in: Journal of Labor Economics, 12, 1994, S.430-459.

[McDonald/Solow 1981] Mc Donald, I.M.; Solow, R.M.: "Wage Bargaining and Employment", in: American Economic Review, 71, 1981, S.896-908.

[McDonald/Solow 1985] Mc Donald, I.M.; Solow, R.: "Wages and Employment in a Segmented Labor Market", in: Quarterly Journal of Economics, 100, Nr. 4, S.1115-1141.

[Meager/Metcalf 1987] Meager, N.; Metcalf, H.: "Recruitment of the long-term unemployed", Institute for Manpower Studies, Brighton, 1987.

[Meidner 1987] Meidner, R.: "Modell Schweden? Vollbeschäftigung, Modernisierung und soziale Gleichheitim Kapitalismus; Vortrag in Bremen im Mai 1986", in: Mitteilungsblatt der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung "Arbeit und Betrieb", Bremen, 18. September 1987, S.82-92.

[Meidner 1994] Meidner, R.: "Modell Schweden", in: WSI Mitteilungen, 1/1994, S.1-12.

[Meinhardt/Teichmann/Wagner 1994] Meinhardt, V.; Teichmann, D.; Wagner, G.: "Bürgergeld: Kein sozial- und arbeitsmarktpolitischer deus ex machina", in: WSI Mitteilungen, 10/1994, S.624-635.

[Mertens/Reyher/Kühl 1981] Mertens, D.; Reyher, L.; Kühl, J.: "Ziele und Möglichkeiten von Wirkungs-Analysen", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 14, 3/1981, S.209-223.

[Meyer 1990] Meyer, B.D.: "Unemployment Insurance and Unemployment Spells", in: Econometrica, 58, 1990, S.757-782.

[Meyer 1995] Meyer, B.D.: "Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments", in: Journal of Economic Literature, 33, 1995, S.91-131.

[Miethe/Brödnow 1993a] Miethe, H.; Brödnow, J.: "Qualifizierungsbereitschaft bei ABM-Beschäftigten hoch", in: IAB-Kurzbericht Nr.17/2.11.1993.

[Miethe/Brödnow 1993b] Miethe, H.; Brödnow, J.: "Meinungen, Erfahrungen und Erwartungen von ABM-Beschäftigten", in: IAB-Werkstattbericht, Nr.20/ 10.11.1993.

[Mirbach 1993] Mirbach, T.: "Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat", Opladen, 1993.

[Mitschke 1995] Mitschke, J.: "Steuer- und Sozialpolitik für mehr reguläre Beschäftigung", in: Wirtschaftsdienst, 2/1995, S.75-84.

[Miyazaki 1984] Miyazaki, H.: "Work Norms and Involuntary Unemployment", in: Quarterly Journal of Economics", 99, 1984, S.297-311.

[Möller 1992] Möller, J.: "Lohnbildung und Beschäftigung - Neuere makroökonomische Evidenz", in: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 165, 1992, S.113-132.

[Möller 1993] Möller, J.: "Das Hysteresis Phänomen in Arbeitslosigkeit-Inflations-Modellen: Theorie, Empirische Relevanz und wirtschaftspolitische Konsequenzen", Berlin, 1993.

[Möller 1994] Möller, J.: "Ist der Arbeitsmarkt verknöchert?", in: WSI Mitteilungen, 6/1994, S.357-363.

[Möller/Völker 1991] Möller, J.; Völker, R.: "Lohnbildung und Hysteresis", in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (ZWS), 111, 1991, S.401-424.

[Mortensen 1970] Mortensen, D.T.: "Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve", in: American Economic Review, 60, S.847-862.

[Mortensen 1976] Mortensen, D.T.: "Job Matching under Imperfect Competition", in: Ashenfelter, O.; Blum, J.: "Evaluating Labor-Market Effects of Social Programs", Princeton, 1976, S.194-232.

[Mosley/Kruppe 1992] Mosley, H.; Kruppe, T.: "Employment Protection and Labor Force Adjustment", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr.: FS I 92-9, 1992.

[Mühleisen 1994] Mühleisen, M.: "Human Capital Decay and Persistence", Frankfurt a.M. 1994.

[Müller 1992] Müller, C.: "Beschäftigungsgesellschaften, Bonn, 1992.

[Müller 1993] Müller, C.: "Auswege aus der Beschäftigungskrise", in: Fricke, W.; Fricke, E. (Hrsg.): "Jahrbuch Arbeit und Technik", Bonn, 1993, S.38-51.

[Müller 1994] Müller, K.: "Berufliche Weiterbildung: Das Beispiel Dänemark", in: IAB-Werkstattbericht Nr. 13/16.12.1994.

[Müller-Jentsch 1991] Müller-Jentsch, W.: "Konfliktpartnerschaft", München, Mering, 1991.

[Mussel/Pätzold 1993] Mussel, G.; Pätzold, J.: "Grundfragen der Wirtschaftspolitik", München, 1993.

[Nadel 1994] Nadel, H. (Hrsg.): "Emploi et Relations Industrielles au Japon", Paris, 1994.

[Nalbantian 1987] Nalbantian, H.R.: "Incentive Compensation in Perspective", in: Nalbantian, H.R. (Hrsg.): "Incentives, Cooperation and Risk Sharing", Totowa, N.J., 1987, S.3-43.

[Neubäumer 1991] Neubäumer, R.: "Betriebliche Ausbildung "über Bedarf" und Arbeitsmarktchancen - Empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz", Arbeitspapier 1991-1, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Gelsenkirchen, 1991.

[Neubäumer 1992] Neubäumer, R.: "Arbeitslosigkeit durch mangelnde Qualifikation - Antworten der Suchtheorie und der Arbeitsmarktstatistik", Arbeitspapier 1992-5, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Gelsenkirchen, 1992.

[Neudorfer/Pichelmann/Wagner 1990] Neudorfer, P.; Pichelmann, K.; Wagner, M.: "Hysteresis, Nairu and Long Term Unemployment in Austria", in: Franz, W.: "Hysteresis Effects in Economic Models", Heidelberg, 1990, S.109-121.

[Newell/Symons 1985] Newell, A.; Symons, J.S.V.: "Wages and Unemployment in the OECD Countries", Centre for Labour Economics, London School of Economics, Discussion Paper No. 219, June 1985.

[Newell/Symons 1986] Newell, A.; Symons, J.S.V.: "The Phillips Curve is a Real Wage Equation", Centre for Labour Economics, London School of Economics, Discussion Paper No. 246, July 1986.

[Newell/Symons 1987] Newell, A.; Symons, J.S.V.: "Corporatism, Laissez-faire, and the Rise in Unemployment", in: European Economic Review, 31(3), April 1987, S.567-601.

[Nickell 1990] Nickell, S.J.: "Unemployment: A Survey", in: Economic Journal, 100, 1990, S.391-439.

[Nickell/Wadhwani 1990] Nickell, S.J.; Wadhwani, S.: "Insider Forces and Wage Determination", in: Economic Journal, 100, 1990, S.496-509.

[Niedersächsisches Sozialministerium 1993] Niedersächsisches Sozialministerium: "Soziale Betriebe in Niedersachsen - Zielsetzungen, Beispiele, Ergebnisse und Förderrichtlinien", o.O., 1993.

[Nordhaus 1986] Nordhaus, W.: "Introduction to the Share Economy", in: Nordhaus/John: "The Share Economy: A Symposium", 1986.

[Nordhaus 1988] Nordhaus, W.: "Can the Share Economy conquer stagflation?", in: The Quarterly Journal of Economics, 103, 1988, S.1-17.

[Nordhaus/John; 1986] Nordhaus, W.; John, A.: "The Share-Economy: A Symposium", in: Journal of Comparative Economics, 10, 1986, S.417-420.

[Nuti 1987] Nuti, D.: "Profit-Sharing and Employment: Claims and Overclaims", in: Industrial Relations, 26, 1987, S.18-29.

[Oberender 1978] Oberender, P.: "Okunsches Gesetz", in: WiSt - Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 6/1978, S.283-285.

[OECD 1986] Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): "Employment Outlook", 40, Paris, 1986.

[OECD 1991] Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): "Employment Outlook", Paris, 1991.

[OECD 1992] Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): "The Long-Term Unemployed and Measures to Assist Them", Paris, 1992.

[OECD 1993] Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): "Employment Outlook", Paris: OECD, 1993.

[OECD 1994a] Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): "The OECD Job Study", Paris, 1994.

[OECD 1994b] Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): OECD-Beschäftigungsstudie: Fakten, Analysen, Strategien", Paris, 1994.

[OECD 1995] Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): "Employment Outlook", Paris, 1995.

[Oi 1962] Oi, W.: "Labor as a Quasi-Fixed Factor", in: Journal of Political Economy, 70, No. 6, S.538-555.

[Oi 1993] Oi, W.: "On Working", in: Economic Inquiry, 31, January 1993, S.1-28.

[Okun 1970] Okun, A.M.: "Potential GNP: Its Measurement and Significance", in: Smith, W.L.; Teigen, R.L. (Hrsg.): "Readings in Money, National Income and Stabilization Policy", Homewood/Illinois, 1970, S.312-322.

[Okun 1975] Okun, A.M.: "Inflation: Its Mechanics and Welfare Costs", in: Brookings Papers on Economic Activity", 2, 1975, S.351-401.

[Okun 1981] Okun, A.M.: "Prices and Quantities. A Macroeconomic Analysis", Washington, DC, 1981.

[Oppenländer 1994] Oppenländer, K.H.: "Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik", in: ifo-studien, 40, 1994, S.283-303.

[Ostertag 1995] Ostertag, A.: "Beschäftigungspolitische Perspektiven 1995", in: Soziale Sicherheit, 2/1995, S.63-67.

[Oswald 1987] Oswald, A.J.: "Efficient Contracts Are on the Labour Demand Curve: Theory and Facts", London School of Economics Centre for Labour Economics, Discussion Paper No. 284,1987.

[Oswald 1994] Oswald, A.J.: "Four Pieces of the Unemployment Puzzle", Centre for Economic Performance, London School of Economics, Plenary Lecture held at the Conference of the European Association of Labour Economists in Warsaw, September 1994.

[Otremba 1995] Otremba, W.: "Lohnsubventionen im Bietverfahren", in: Wirtschaftsdienst, 4/1995, S.200-202.

[ÖTV 1993] Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV): "Eckpunkte der Gewerkschaft ÖTV zu öffentlich geförderter Beschäftigung", 1993, abgedruckt in: Kress 1994a, Dokument 21.

[O.V. 1993a] O.V.: "In Tarifrecht und Verbandsstruktur müssen noch Lücken geschlossen werden", in: Handelsblatt vom 13.09.1993, Nr. 176; wiederabgedruckt in: Kress 1994a, Archivmaterial.

[O.V. 1993b] O.V.: "Schippe in der Hand", in: Der Spiegel vom 08.11.1993, Nr. 45; wiederabgedruckt in: Kress 1994a, Archivmaterial.

[O.V. 1993c] O.V.: "Biedenkopf fürchtet bei zweitem Arbeitsmarkt "Teufelskreis"", in: Frankfurter Rundschau vom 06.12.1993, Nr.283; wiederabgedruckt in: Kress 1994a, Archivmaterial.

[O.V.1993d] O.V.: ""Für Ostdeutschland entwickelte ABM auf alte Länder übertragen", in : Handelsblatt vom 11.08.1993, S.5; wiederabgedruckt in: Kress 1994a, Archivmaterial.

[O.V.1994] O.V.: "Selbstfinanzierung ist nicht haltbar", in: Handelsblatt vom 27. Juli 1994.

[Padoa Schioppa 1990] Padoa Schioppa, F.: "Union Wage Setting and Taxation", in: Oxford Bull. Econ. Statist., 52(2), Mai 1990, S.143-167.

[Pagano 1990] Pagano, M.: "Imperfect Unemployment, Unemployment Equilibria and Fiscal Policy", in: Economic Journal, 100, 1990, S.440-463.

[Paqué 1995] Paqué, K.H.: "Beschäftigungshilfe statt Arbeitslosenhilfe - Ein Reformvorschlag", Arbeitskreis zur aktuellen Wirtschaftslage: Analyse und Politik, Jahrestagung 1995 des Vereins für Socialpolitik in Linz, 20-22. September 1995.

[Pätzold 1991] Pätzold, J.: "Stabilisierungspolitik", Bern/Stuttgart, 1991.

[Peinemann 1992] Peinemann, H.: "Beschäftigungsgesellschaften im Netzwerk der Akteure. Eine Fallstudie", (WZB), Berlin, 1992.

[Perloff/Wachter 1979] Perloff, J.M.; Wachter, M.L.: "The New Jobs Tax Credit: An Evaluation of the 1977-78 Wage Subsidy Program", in: American Economic Review, Papers and Proceedings, 69, 1979, S.173-179.

[Perridon/Steiner 1988] Perridon, L.; Steiner, M.: "Finanzwirtschaft der Unternehmung", München, 1988.

[Peschke/Richter 1993] Peschke, R.; Richter, J.: "Die Arbeitsmarktpolitischen Programme der Bundesrepublik Deutschland - Synopse aller 16 Länderprogramme", 5. überarbeitete Fassung, Berlin: BBJ-Consult, Juni 1993.

[Peters 1992] Peters, W. (Hrsg.): "Zur Arbeitsmarktentwicklung und zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente in den neuen Bundesländern", Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Gelsenkirchen, 1992.

[Pfahler 1994] Pfahler, T.: "Hysterese am Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland", Fuchsstadt 1994.

[Pfliegner 1994] Pfliegner, K.: "Mismatch-Arbeitslosigkeit - Ursachen und Gegenmaßnahmen aus arbeitsmarktpolitischer und personalwirtschaftlicher Sicht.", Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 185, 1994.

[Phelps 1972] Phelps, E.S.: "Inflation Policy and Unemployment Theory", London, 1972.

[Phelps 1992] Phelps, E.S.: "A Review of Unemployment", in: Journal of Economic Literature, 30, 1992, S.1476-1490.

[Phelps 1994a] Phelps, E.S: "Structural Slumps. The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest and Assets", Cambridge (MA), 1994.

[Phelps 1994b] Phelps, E.S: "Low-Wage Employment Subsidies versus the Welfare State", in: American Economic Review (Papers and Proceedings), 84, 1994, S.54-58.

[Philpott 1990] Philpott, J.: "A Solution to Long-Term Unemployment: The Job Guarantee", London, 1990.

[Pichler 1993] Pichler, E.: "Efficiency Wages and Union Bargaining", in: Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik, 212, 1-2/1993, S.140-150.

[Pilgrim 1990] Pilgrim, A.: "Die Praxis der Sozialhilfeträger bei der "Hilfe zur Arbeit", Ergebnisse einer bundesweiten empirischen Untersuchung", Berlin: BBJ-Consult Info II, Berlin, 1990.

[Piore 1973] Piore, M.J.: "On the Technological Foundations of Economic Dualism, (MIT) Working Paper, No.110, 1973.

[Pissarides 1991] Pissarides, C.A.: "Equilibrium Unemployment Theory", Oxford , 1991.

[Pissarides 1992] Pissarides, C.A.: "Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks", in: Quarterly Journal of Economics", 107, 1992, S.1371-1391.

[Pohjola 1987] Pohjola, M: "Profit-Sharing, Collective Bargaining and Employment", in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenscchaft, 143, 1987, S.334-342.

[Popper 1973] Popper, K.: "Objektive Erkenntnis", Hamburg, 1973.

[Prier 1994] Prier, H.J.: "Der zweite Arbeitsmarkt- Hoffnungen, Grenzen, Perspektiven", in: "Weiterbildung in der Region", ITF Schwerin, Nr. 8, 3/1994, S.7-14.

[Priewe/Hickel 1991] Priewe, J.; Hickel, R.: "Der Preis der Einheit", Frankfurt am Main, 1991.

[Prognos 1993] Prognos AG: "Die Bundesrepublik Deutschland 2000-2005-2010. Die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Bundesrepublik und den Bundesländern bis 2010", Basel, 1993.

[Pritchard/Dunnette/Jorgenson 1972] Pritchard, R.D.; Dunnette, M.D.; Jorgenson, D.O.: "Effects of Perceptions of Equity and Inequity on Workers Performance and Satisfaction", in: Journal of Applied Psychology, Monograph, 56, 1972, S.75-94.

[Rabe 1993] Rabe, B.: "Lohnsubventionen in den neuen Bundesländern", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr.: FS I 93-207, 1993.

[Reichling 1995] Reichling, R.: "Wege zu mehr Beschäftigung aus der Sicht der Wirtschaft", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 15, 7. April 1995, S.25-30.

[Reineke 1986] Reineke, U.: "Segmentationstheorien des Arbeitsmarktes und Beschäftigungsniveau - Eine Auseinandersetzung mit der theoretischen und empirischen Relevanz der Entkopplungshypothese.", Frankfurt a.M., 1986.

[Reisch 1994] Reisch, R.: "Beschäftigungsförderungsgesetz 1994", in: Jugend, Beruf, Gesellschaft, 45, 3/1994, S.209-213.

[Reissert 1983] Reissert, B.: "Langfristarbeitslosigkeit und "temporärer Ersatzarbeitsmarkt", in: Wirtschaftsdienst, 4/1986, S.178-184.

[Reissert 1985] Reissert, B.: "Zweiter Arbeitsmarkt - Begriff, Umfang, Erfahrungen, Konflikte, Perspektiven", in: Loccumer Protokolle, Band 15, 1985, S.74-96.

[Reissert 1988] Reissert, B.: "Wie Münchhausen aus dem Sumpf? Finanzieren sich kommunale Beschäftigungsinitiativen für arbeitslose Sozialhilfeempfänger selbst?", in: Reis, C.: "Die "Hilfe zur Arbeit" im Spanungsfeld von Sozialhilfe und lokalen Beschäftigungsinitiativen", Frankfurt, 1988, S.205-218.

[Reissert 1994] Reissert, B.: "Finanzierung von Arbeit statt Finanzierung von Arbeitslosigkeit: Wege aus dem "Inkongruenzproblem"?", in: Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik 5: "Ausbau eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors", Fachkongreß am 27. und 28. Juni 1994 in Berlin, S.310-317.

[Reissert/Scharpf/Schettkat 1986] Reissert, B.; Scharpf, F.W.; Schettkat, R.: "Eine Strategie zur Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B23/86, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament vom 7.1.1986, S.3-21.

[Reitz 1984] Reitz, R.: "Zweiter Arbeitsmarkt und unkonventionelle Beschäftigungsinitiativen", in: Die neue Gesellschaft, 31, Nr. 11, 1984, S.1067-1072.

[Reuter 1994] Reuter, N.: "Zweiter Arbeitsmarkt und Öffentlicher Beschäftigungssektor -Zur wachsenden Bedeutung politisch steuerbarer Arbeitsmärkte", in: Arbeiterfragen, 3/1994, Oswald-von-Nell-Breuning-Haus, 1994.

[Riese 1986] Riese,, M.: "Die Messung der Arbeitslosigkeit", Berlin, 1986.

[Rodseth/Holden 1990] Rodseth, A.; Holden, S.: "Wage Formation in Norway", in: Calmfors, L. (Hrsg.): "Wage Formation and Macroeconomic Policies in the Nordic Countries", Oxford, 1990, S.237-280.

[Rosen 1985] Rosen 1985.: "Implicit Contracts: A Survey", in: Journal of Economic Literature 23, 1985, S.1144-1175.

[Rotemberg/Saloner 1986] Rotemberg, J.J.; Saloner, G.: "A Super Game Theoretic Model of Price Wars during Booms", in: American Economic Review, 76, 1986, S.390-407.

[Rothkirch 1993] Von Rothkirch, C.: "Langfristige Perspektiven der Arbeitsmarktentwicklung bis 2010", in: Sozialer Fortschritt, 42, 1993, S.178-183.

[Rothschild 1978] Rothschild, K.W.: "Arbeitslose: Gibt's die?", in: Kyklos, 31, 1978 S.21-35.

[Rothschild 1979] Rothschild, K.W.: "Unvollkommene Information und Arbeitsmarkt. Suchtheorie der Arbeitslosigkeit", in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 8, 11/1979, S.518-523.

[Rothschild 1986] Rothschild, K.W.: "Is there a Weitzman miracle?", in: Journal of Post Keynesian Economics, 9, No.2, Winter 1986-87, S.198-211.

[Rothschild 1988] Rothschild, K.W.: "Theorien der Arbeitslosigkeit", München/ Wien, 1988.

[Rothschild 1990] Rothschild, K.W.: "Arbeitslose: Gibt's die? Ausgewählte Beiträge zur ökonomischen und gesellschaftspolitischen Aspekten der Arbeitslosigkeit", Marburg 1990.

[Rothschild 1993] Rothschild, K.W.: "Employment, Wages, and Income Distribution - Critical essays in economics", London, New York 1993.

[Rubbert 1995] Rubbert, H.H.: "Arbeitsmarkt und Wettbewerb - Zum VII. Kapitel des 10. Hauptgutachtens der Monopolkommission", in: Sozialer Fortschritt, 3/1995, S.65-70.

[Rudolph/Gommlich 1993] Rudolph, H.; Gommlich, H.: "Arbeitslosigkeit konzentriert sich immer mehr auf Problemgruppen", in: IAB-Kurzbericht, Nr.6/3.6.1993.

[Rürup/Sesselmeier 1993a] Rürup, B.; Sesselmeier, W.: "Die demographische Entwicklung Deutschlands: Risiken, Chancen, politische Optionen", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B44/1993, S.3-15.

[Rürup/Sesselmeier 1993b] Rürup, B; Sesselmeier, W.: "Schrumpfende und alternde deutsche Bevölkerung. Arbeitsmarktpolitische Perspektiven und Optionen.", in: Klose, H.-U. (Hrsg.): "Altern der Gesellschaft. Antworten auf den demographischen Wandel.", Köln, 1993, S.27-55.

[Rürup 1994] Rürup, B.: "Zweiter Arbeitsmarkt: Ideen, Praxis, Probleme", in: Der Grundstein, 45, 1994, S.7-8.

[Rüthers 1986] Rüthers, B.: "Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt", in: Maier-Leibniz, H. (Hrsg.): "Zeugen des Wissens", Mainz, S.739-782.

[Sachse 1992] Sachse, E.: "Zweiter Arbeitsmarkt - Widerstreit und Erfordernisse", in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, 3, Dezember 1992, S.1-13.

[Sachverständigenrat 1990] Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: "Auf dem Wege zur wirtschaftlichen Einheit Deutschlands", Jahresgutachten 1990/91, Stuttgart, 1990.

[Sachverständigenrat 1991] Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: "Die wirtschaftliche Integration in Deutschland. Perspektiven - Wege -Risiken", Jahresgutachten 1991/92, Stuttgart, 1991.

[Sachverständigenrat 1993] Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: "Zeit zum Handeln - Antriebskräfte stärken", Jahresgutachten 1993/94, Stuttgart, 1993.

[Sachverständigenrat 1994] Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: "Den Aufschwung sichern - Arbeitsplätze schaffen", Jahresgutachten 1994/95, Stuttgart, 1994.

[Sadowski/Schneider 1994] Sadowski, D.; Schneider, M.: Der zweite Arbeitsmarkt - eine legitime und funktionsfähige Institution der Beschäftigungspolitik?, Achtes Sozialpolitisches Symposium "Normative Probleme in der sozialpolitischen Praxis" am 9. und 10. Oktober 1994 in Schloß Quint.

[Salop 1979] Salop, S.C.: "A Model of the Natural Rate of Unemployment", in: American Economic Review, 69, 1979, S.117-125.

[Samuelson/Nordhaus 1987] Samuelson, P.A.; Nordhaus, W.D.: "Volkswirtschaftslehre", Köln, 1987.

[Schäfer 1994a] Schäfer, C.: "Armut in der Arbeit", in: Soziale Sicherheit, 4/1994, S.126-133.

[Schäfer 1994b] Schäfer, C.: "Die "Gerechtigkeitslücken" können auch ökonomische Effizienzlücken werden.", in: WSI Mitteilungen, 10/1994, S.598-623.

[Schares 1994] Schares, C.: "Can Profit- or Capital-Sharing Reduce Structural Unemployment?", in: Konjunkturpolitik, 40, 3-4/1994, S.237-277.

[Scharpf 1987] Scharpf, F.W.: "Sozialdemokratische Krisenpolitik in Europa. Das Modell Deutschland im Vergleich", Frankfurt/New York, 1987.

[Scharpf 1993] Scharpf, F.W.: "Von der Finanzierung der Arbeitslosigkeit zur Subventionierung niedriger Erwerbseinkommen", in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 7/1993, S.433-443.

[Scharpf 1994a] Scharpf, F.W.: "Für eine Subventionierung niedriger Erwerbseinkommen", in: Wirtschaftsdienst, 74, 3/1994, S.111-114.

[Scharpf 1994b] Scharpf, F.W.: "Nicht Arbeitslosigkeit, sondern Beschäftigung fördern - Einkommenshilfen für niedrige Erwerbseinkommen", in: "Den zweiten Arbeitsmarkt fördern - Ein ökonomisch und sozial tragfähiges Konzept?", Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 11. November 1993 in Bonn, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 27, Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, 1994, S.7-26.

[Scharpf 1994c] Scharpf, F.W.:"Negative Einkommenssteuer - Ein Programm gegen Ausgrenzung", in: Die Mitbestimmung, 3/1994, S.27-32.

[Scharpf/Garlichs/Maier/Maier 1982] Scharpf, F.W.; Garlichs, D.; Maier, F.; Maier, H.: "Implementationsprobleme offensiver Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/ New York, 1982.

[Schellhaaß 1993] Schellhaaß, H.-M.: "Öffnungsklauseln als Hilfe zur Selbsthilfe", in: Wirtschaftsdienst, 73, 6/1993, S.286-289

[Schellhaaß/Schubert 1992] Schellhaaß. H.-M.; Schubert, A.: "Internationale Entwicklungen der Evaluierungsmethoden für arbeitsmarktpolitische Programme", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 3/1992, S.371-380.

[Scherf 1994] Scherf, W.: "Die negative Einkommensteuer: Ein problematisches Konzept der Steuer- und Sozialpolitik", in: Wirtschaftsdienst, 3/1994, S.114-118.

[Schettkat 1984] Schettkat, R.: "Generelle Arbeiszeitverkürzung. Gesamtwirtschaftliche Kosten- und Beschäftigungswirkungen", Internationales Institut für Management und Verwaltung, Diskussion Papers, IIM/LM 84-2, Berlin 1984.

[Schettkat 1992a] Schettkat, R.: "The Labour Market Dynamics of Economic Restructuring. The United States and Germany in Transition", New York u.a.,1992.

[Schettkat 1992b] Schettkat, R.: "Mismatch in the German Labour Market? Economic Restructuring and Unemployment in the 1980s", in: Labour, 6, 1992, S.121-139.

[Schettkat 1993a] Schettkat, R.: "Neuere Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorie", in: Wirtschaftsdienst, 73, 5/1993, S.268-276.

[Schettkat 1993b] Schettkat, R.: "Beschäftigungsstabilität in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr.: FS I 93-301, 1993.

[Schettkat 1994a] Schettkat, R.: "The Macroperformance of the German Labour Market: A Comparison to the US Labor Market, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr.: FS I 94 -301, 1994.

[Schettkat 1994b] Schettkat, R.: "2 Millionen neue Jobs in einem Jahr! Die beschäftigungspolitische Bedeutung des tertiären Sektors in den USA im Vergleich zur Bundesrepublik", in: WSI Mitteilungen, 47, 6/1994, S.363-370.

[Schickler 1989] Schickler, W.: "Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen" (Aufgaben und Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, H. 206), 1989.

[Schlicht 1978] Schlicht, E.: "Labour Turnover, Wage Structure, and Natural Unemployment", in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 134, Nr. 2, 1978, S.337-364.

[Schlicht 1981a] Schlicht, E.: "Reference Group Behaviour and Economic Incentives: A Remark", in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 137, S.125-127.

[Schlicht 1981b] Schlicht, E.: "'Reference Group Behaviour and Economic Incentives: A Further Remark", in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 137, S.337-346.

[Schlicht 1992] Schlicht, E.: "Wage Generosity", in: Journal of Institutional and Theoretical Economics (Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft), 148, 1992, S.437-451.

[Schlicht 1994a] Schlicht, E.: "Autonomous Wage Inflation", Manuskript, Institut für Volkswirtschaftslehre, Ludwig-Maximilians-Universität, München, 1994.

[Schlicht 1994b] Schlicht, E.: "Job Rents in a Stylized Dual Labor Market", Manuskript, Institut für Volkswirtschaftslehre, Ludwig-Maximilians-Universität, München, 1994.

[Schlicht 1994c] Schlicht, E.: "Stagflation - wie kommt sie zustande und was kann man tun?", in: IFO-Schnelldienst, 12/1994, S.7-10.

[Schmid 1989] Schmid, G.: "Modell Schweden ein Vorbild?", in: Schneider, M. (Hrsg.): Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik in Schweden", 1989, BBJ-Consult Materialien 5, Berlin, 1989, S.154-172.

[Schmid 1992] Schmid, G.: "Flexible Koordination: Instrumentarium erfolgreicher Beschäftigungspolitik aus internationaler Perspektive", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 3/1992, S.232-251.

[Schmid 1993a] Schmid, G.: "Übergänge in die Vollbeschäftigung", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), 2. überarbeitete Auflage, WZB-Diskussionspapier Nr.: FS I 93-208, 1993.

[Schmid 1993b] Schmid, G.: "Finanzierung einer zukunftsgerechen Arbeitsmarktpolitik", Thesen zum Forum "Zur Reform des Arbeitsförderungsgesetzes" veranstaltet von der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Berlin, 27.und 28. September 1993, abgedruckt in: Durchblick, 4/1993, S.22-24.

[Schmid/Reissert/Bruche 1987] Schmid, G.; Reissert, B.; Bruche, G.: "Arbeitslosenversicherung und aktive Arbeitsmarktpolitik. Finanzierungssysteme im internationalen Vergleich", Berlin, 1987.

[Schmid/Reissert/Bruche 1992] Schmid, G.; Reissert, B.; Bruche, G.: Unemployment Insurance and Active Labour Market Policy. An International Comparison of Financing Systems", Detroit, 1992.

[Schmid u.a.1992] Schmid, A; Krömmelbein, S.; Klems, W.; Gaß, G. Angerhausen, S.: "Neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik für Langzeitarbeitslose", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 25, 3/1992, S.323-333.

[Schmid u.a.1993] Schmid, A; Krömmelbein, S.; Klems, W.; Gaß, G.: "Neue Wege der Arbeitsmarktpolitik: Implementation und Wirksamkeit des Sonderprogramms", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26, 2/1993, S.236-252.

[Schmid u.a.1994] Schmid, A; Krömmelbein, S.; Klems, W.; Gaß, G.: "Neue Wege der Arbeitsmarktpolitik: Modellarbeitsämter und Modellprojekte", in: WSI Mitteilungen, 2/1994, S.84-94.

[Schmid/v.Dosky 1990] Schmid, H.; von Dosky, D.: "Ökonomik des Arbeitsmarktes 1", Bern/Stuttgart, 1990.

[Schmid/v.Dosky 1991] Schmid, H.; von Dosky, D.: "Ökonomik des Arbeitsmarktes 2", Bern/Stuttgart, 1991.

[Schmidt 1993] Schmidt, K.-D.: "Investitions- oder Beschäftigungsförderung: Wie viele Arbeitsplätze schafft der Markt?", in: Sozialer Fortschritt, 8/1993, S.183-186.

[Schmidt/Marwell 1972] Schmidt, D.R.; Marwell, G.: "Withdrawal and Reward Allocation as Responses to Inequity", in: Journal of Experimental Social Psychology, 8, 1972, S.207-221.

[Schmitt-Rink/Bender 1992] Schmitt-Rink, G.; Bender, D.: "Makroökonomie geschlossener und offener Volkswirtschaften", Berlin u.a., 1992.

[Schmitt-Rink 1995] Schmitt-Rink, G.: "Neue Keynesianische Makroökonomie", in WISU, 1/1995, S.70-75.

[Schnabel 1993] Schnabel, C.: Korporatismus, zentralisierte Tarifverhandlungen und makroökonomische Performance", in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 42, 3/1993, S.259-272.

[Schneider 1986] Schneider, H.: "Mikroökonomie", München, 1986.

[Schneider 1994] Schneider, H.: "Ein neues AFG-Instrument: Der Arbeitsförderbetrieb", in: arbeit und beruf, 1/1994, S.5-7.

[Schneider 1989] Schneider, M. (Hrsg.): "Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik in Schweden", BBJ Consult Materialien 5, Berlin, 1989.

[Schneider 1994] Schneider, M.: "Humankapital und Wissen in der Neuen Wachstumstheorie aus institutionenökonomischer Sicht", Trier: Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft, Quint-Essenzen Nr. 38, 1994.

[Scholz 1991] Scholz, W.: "Lohnpolitik im Übergang", in: Arbeit und Sozialpolitik 11-12/1991, S.51-60.

[Schrüfer 1988] Schrüfer, K.: "Ökonomische Analyse individueller Arbeitsverhältnisse", Frankfurt a.M. u.a., 1988.

[Schultze 1987] Schultze, C.L.: Real Wages, Real Wage Aspirations , and Unemployment in Europe", in: Lawrence, R.Z.; Schultze, C.L. (Hrsg.): "Barriers to European Growth", Washington D.C., 1987, S.230-291.

[Schuster 1991] Schuster, H.: "Lohnhöhe und Beschäftigung", Institut für gesellschaftspolitische Grundlagenforschung, Linz, 1991.

[Seehofer 1995] Seehofer, H.: "Reform der Sozialhilfe", in: Wirtschaftsdienst, 5/1995, S. 231-233.

[Seifert 1994] Seifert, H.: "Kürzer oder länger arbeiten?", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 12-13, 25.März 1994, S. 24-34.

[Seitel 1995] Seitel, H.P.: "Beschäftigungsschub durch Öffnung der Tarifverträge?", in: Wirtschaftsdienst, 2/1995, S.94-100.

[Sell 1995] Sell, S.: "Umbau der Finanzierungsstruktur der Arbeitsmarktpolitik", in: Wirtschaftsdienst, 4/1995, S.203-209.

[Sellin/Spitznagel 1988] Sellin, C.; Spitznagel, E. : "Chancen, Risiken, Probleme und Expansionspotentiale von Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM) aus der Sicht von Maßnahmeträgern: Ergebnisse einer Befragung", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 21, 4/1988, S.483-497.

[Sesselmeier 1991] Sesselmeier, W. (Hrsg.): "Probleme der Einheit: Der Arbeitsmarkt", Bd. 1, , Marburg, 1991.

[Sesselmeier 1992] Sesselmeier, W.: "Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern: Mehr als nur Lohnpolitik?", in: Ipsen; Nickel: "Probleme der Einheit", 1992, S.115-125.

[Sesselmeier 1993] Sesselmeier, W.: "Gewerkschaften und Lohnfindung. Zur arbeitsmarkt- und gewerkschaftstheoretischer Analyse flexibler Lohnstrukturen", Heidelberg, 1993.

[Sesselmeier 1994a] Sesselmeier, W.: "Der Arbeitsmarkt aus neoinstitutionalistischer Perspektive", in: Wirtschaftsdienst, 3/1994, S.136-142.

[Sesselmeier 1994b] Sesselmeier, W.: "ABS-Gesellschaften, Abseitsfalle oder Brückenkopf", Mimeo, TH Darmstadt, 1994.

[Sesselmeier 1995] Sesselmeier, W.: "Die negative Einkommenssteuer als Instrument der Beschäftigungspolitik", Mimeo, TH Darmstadt, 1995.

[Sesselmeier/Blauermel 1990] Sesselmeier, W./Blauermel, G.: "Arbeitsmarkttheorien - Ein Überblick", Heidelberg, 1990.

[Sesselmeier/Ehrlich 1994] Sesselmeier, W.: "A Dynamic Efficiency-Wage Model for the Explanation of Long-Term Unemployment", Paper presented at the Conference of the European Association of Labor Economists in Warsaw, September 1994.

[Shapiro/Stiglitz 1984] Shapiro, C.; Stiglitz, J.E.: "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", in: American Economic Review, 74, No. 3, 1984, S.433-444.

[Shapiro/Stiglitz 1985] Shapiro, C.; Stiglitz, J.E.: "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device- Reply", in: American Economic Review, 75, 1985, S.892-893.

[Siebert 1992a] Siebert, H.: "Das Wagnis der Einheit: Eine wirtschaftspolitische Therapie", Stuttgart, 1992.

[Siebert 1992b] Siebert, H.: "Five Traps for German Economic Policy", in: Kieler Diskussionsbeiträge 185, 1992.

[Siebert 1994] Siebert, H.: "Geht den Deutschen die Arbeit aus?", München, 1994.

[Siebert 1995] Siebert, H.: "Vier Forderungen an die Arbeitsmarktökonomie", in: WISU, 4/1995, S.255-256.

[Sinn 1987] Sinn, H.W.: "Der Dollar, die Weltwirtschaft und die amerikanische Steuerreform von 1986", Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Bd. 32, 1987, S.9-23.

[Sinn/Sinn 1991] Sinn, G. und H.W.: "Kaltstart: Volkswirtschaftliche Aspekte der deutschen Vereinigung", Tübingen, 1991.

[Sitte 1993] Sitte, R.: "Währungs- und Wirtschaftsunion (WWU) und Altschulden der DDR-Betriebe", in: WSI Mitteilungen, 1/1993, S.43-52.

[Smith 1982] Smith, V.L.: "Microeconomic Systems as an Experimental Science", in: American Economic Review, 72, No.5, S.923-955.

[Smolny 1993] Somolny, W.: "Die Aggregation von Mikromärkten in Ungleichgewichtssituationen", in: Gahlen, B.; Hesse, H.; Ramser H.J. (Hrsg.): "Makroökonomik unvollkommener Märkte", Tübingen, 1993, S.137-167.

[Snower 1985] Snower, D.J.: "Comment on Robert M. Solow "Insiders and Outsiders in Wage Determination"", in: Scandinavian Journal of Economics, 87, No. 2, 1985, S.432-435.

[Snower 1994] Snower, D.J.: "Converting Unemployment Benefits into Employment Subsidies", in: American Economic Review, 84, No. 2, May 1994, S.65-70.

[Solow 1979] Solow, R.M.: "Another Possible Source of Wage Stickiness", in: Journal of Macroeconomics, 1, No.1., Winter 1979, S.79-82.

[Solow 1985] Solow, R.M.: "Insiders and Outsiders in Wage Determination", in: Scandinavian Journal of Economics, 87, No. 2, 1985, S.411-428.

[Solow 1990] Solow, R.M.: "The Labour Market as a Social Institution", Oxford, 1990.

[Sperling 1994] Sperling, I.: "Probleme des zweiten Arbeitsmarktes", in: Wirtschaftsdienst, 8/1994, S.396-402.

[Spermann 1994] Spermann, A.: "Das Bürgergeld - ein sozial- und beschäftigungspolitisches Wundermittel?", in: Sozialer Fortschritt, 43, 5/1994, S.105-111.

[Spieß 1992] Spieß, B.-G.: "Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektive von Beschäftigungsgesellschaften", in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 11/1992.

[Spitznagel 1980] Spitznagel, E.: "Globale und strukturelle Auswirkungen von Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM)", in: Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 45, 1980.

[Spitznagel 1982] Spitznagel, E.: "Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM): Beschäftigungswirkungen, Zielgruppenorientierung und gesamtfiskalischer Kostenvergleich", in: Mertens, D. (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 70, S.278-298.

[Spitznagel 1984a] Spitznagel, E.: "Die gesamtfiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit im Jahre 1984", IAB-Kurzbericht, 17.10.1984.

[Spitznagel 1984b] Spitznagel, E.: "Gesamtfiskalische Kosten von ABM und Arbeitslosigkeit 1984 im Vergleich", IAB-Kurzbericht, 22.10.1984.

[Spitznagel 1985a] Spitznagel, E.: "Über ABM zurück ins Arbeitsleben?", in: Materialien aktuell, Nr. 1, 1985.

[Spitznagel 1985b] Spitznagel, E.: "Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Entlastungswirkungen und Kostenvergleiche", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 18, 1985, S.20-29.

[Spitznagel 1988] Spitznagel, E.: "Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM): Beschäftigungswirkung, Zielgruppenorientierung und gesamtfiskalischer Kostenvergleich", in: Mertens, D. (Hrsg.): "Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung", Nürnberg, 1988, S.317-340.

[Spitznagel 1989a] Spitznagel, E.: "Zielgruppenorientierung und Eingliederungserfolg bei Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM)", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 22, 4/1989, S.523-538.

[Spitznagel 1989b] Spitznagel, E.: "Die gesamtfiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit im Jahre 1989, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 22, 4/1989, S.471.

[Spitznagel 1992a] Spitznagel, E.: "Allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM) in den neuen Bundesländern", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25, 3/1992, S.277-288.

[Spitznagel 1992b] Spitznagel, E.: "Allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM) sind in hohem Maße investiv", IAB-Kurzbericht, Nr.12/13.5.1992.

[Spitznagel 1992c] Spitznagel, E.: "Allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM) Neue Forschungsergebnisse", IAB-Werkstattbericht Nr.11/6.8.1992.

[Spitznagel 1993a] Spitznagel, E: "Zur Brückenfunktion der Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM)", IAB-Werkstattbericht, Nr.21/25.11.1993.

[Spitznagel 1993b] Spitznagel, E: "Eine Brücke, über die man weiterkommt", Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, Nr.18/6.12.1993.

[Stadler 1994] Stadler, G.W.: "Real Business Cycles", in: Journal of Economic Literature, 32, 1994, S.1750-1783.

[Stark/Wolfinger 1995] Stark, B.; Wolfinger, C.: "Lohnkostenzuschüsse nach §249h AFG", IAB-Werkstattbericht Nr.11/18.12.1995.

[Steiner 1994] Steiner, V.: "Labour Market Transitions and the Persistence of Unemployment - West Germany 1983-1992", Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, ZEW-Discussion Paper, Nr.94-20, Mannheim, 1994.

[Steinjan 1986] Steinjan, W.: "Zweiter Arbeitsmarkt. Möglichkeiten und Grenzen.", Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Institut der deutschen Wirtschaft, 6/1986, 144, 1986.

[Stern 1988] Stern, J.: "Methods of Analysis of Public Expenditure Programmes with Employment Objectives", Government Economic Service Working Paper 103, HM Treasury, 1988.

[Stigler 1962] Stigler, G.J.: "Information in the Labor Market", in: Journal of Political Economy, 70, 1962, S.94-105.

[Stiglitz 1987] Stiglitz, J.E.: "The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price", in: Journal of Economic Literature, 25, 1987, S.1-48.

[Stobernack 1990] Stobernack, M.: "Die Bedeutung der Arbeitslosenversicherung für die Erwerbslosigkeit und das Arbeitsangebot. Eine mikroökonomische Betrachtung.", Frankfurt a.M./New York, 1990.

[Struble 1993] Struble, R.: "Towards a Structural Solution to Unemployment", in: International Journal of Social Economics, 20, No. 11, 1993, S.15-26.

[Stülp 1995] Stülp, W.: "Monopolistische Konkurrenz und Makroökonomik", Wiesbaden 1995.

[Summers 1990] Summers, L.H.: "Understanding Unemployment", Cambridge (MA) u.a., 1990.

[Swenson 1993] Swenson, P.: "The End of the Swedish Model in Light of its Beginnings: On the Role of Engineering Employers and their Leaders", Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), WZB-Diskussionspapier Nr.: FS I 93-303, 1993.

[Teriet 1993a] Teriet, B.: "Lieber kürzer arbeiten, als lange arbeitslos?", in: IAB-Kurzbericht, Nr.19/10.12.1993.

[Teriet 1993b] Teriet, B.: "Arbeitszeit- und Betriebszeitflexibilisierung", in: IAB-Werkstattbericht, Nr.15/2.8.1993.

[Thon 1991a] Thon, M.: "Perspektiven des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland bis zum Jahre 2030", in: Mitteilugen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, 4/1991, S.706-712.

[Thon 1991b] Thon, M.: "Neue Modellrechnungen zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im bisherigen Bundesgebiet bis 2010 mit Ausblick bis 2030.", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, 4/1991, S.673-688.

[Thormählen/Nieder-Eichholz 1994] Thormählen, T.; Nieder-Eichholz, M.: "Beschäftigungspolitik nach Detroit: Wege aus der Arbeitslosigkeit", in: Wirtschaftsdienst, 7/1994, S.352-358.

[Tobin 1972] Tobin, J.: "Inflation and Unemployment", in: American Economic Review, 62, 1972, S.1-18.

[Trabold 1994] Trabold, H.: "Structural Unemployment in OECD Countries: Is Globalisation to Blame?", in: Konjunkturpolitik, 40, 3-4/1994, S.197-201.

[Trauer 1993] Trauer, H.: "Ausgründungen von A-Z - Wie gehe ich in der Praxis vor?", in: Sozialminister des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): "ABS-Gesellschaften vor dem Aus? Ausgründungen als Allheilmittel?" 3. Ausgründungstagung am 8.September 1993 in Schwerin.

[Treuhandanstalt 1993] Treuhandanstalt: "Soziales Engagement für Arbeitsförderung und Qualifizierung", Direktorat Kommunikation und Medien, November 1993.

[Trabold 1994] Trabold, H.: "Structural Unemployment in OECD Countries: Is Globalisation to Blame?", in: Konjunkturpolitik, 40, 3-4/1994, S.197-201.

[Trube 1993] Trube, A.: "Strukturprobleme des Ersten und Zweiten Arbeitsmarktes - Analysen und Reformvorschläge", in: Arbeit und Sozialpolitik, 47, 3-4/1993, S.33-40.

[Trube 1995] Trube, A.: "Fiskalische und soziale Kosten-Nutzen Analyse örtlicher Beschäftigungsförderung - Eine exemplarische Untersuchung", Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 189, 1995.

[uvb 1993] Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V.: "Arbeitsmarktpolitik darf kein Selbstzweck sein!", Mimeo, 1993.

[van Suntum 1994] Van Suntum, U.: "Die Industrieländer sind zu unbeweglich geworden", in: Wirtschaftsdienst, 9/1994, S.443-446.

[van Suntum 1995] Van Suntum, U.: "Hohe Arbeitslosigkeit in den Industrieländern - Was sagen die Ökonomen?", in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 15, 7. April 1995, S.10-15.

[Varian 1985] Varian, H.R.: "Mikroökonomie", München/Wien, 1985.

[Varian 1990] Varian, H.R.: "Mikroökonomie", München/Wien, 2. Aufl., 1990.

[Varian 1991] Varian, H.R.: "Grundzüge der Mikroökonomie", München, 1991.

[Vogler-Ludwig 1990] Vogler-Ludwig, K.: "Verdeckte Arbeitslosigkeit in der DDR", in: ifo-schnelldienst, 24/1990, S.3-10.

[Völkel 1994] Völkel, B.: "Implementation von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) in den neuen Bundesländern - Erfahrungen, Probleme, Forschungsbedarf", in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27, 4/1994, S.359-371.

[Wadsworth 1991] Wadsworth, J.: "Unemployment Benefits and Search Effort in the UK Labour Market", in: Econonomica, 58, 1991, S.17-34.

[Wadhwani 1987a] Wadhwani, S.: "The Macroeconomic Implications of Profit-Sharing: Some Empirical Evidence, in: Economic Journal, 97 (Conference 1987), 1987, S.171-183.

[Wadhwani 1987b] Wadhwani, S.: "Profit-Sharing and Meade's Discriminating Labour-Capital Partnership: A Review Article", in: Oxford Economic Papers, 39, 1987, S.421-442.

[Wadhwani/Wall 1990] Wadhwani, S.; Wall, M.: "The Effects of Profit-Sharing on Employment, Wages, Stock Returns and Productivity: Evidence from UK Micro-Data.", in: The Economic Journal, 100, March 1990, S.1-17.

[Wagner 1993] Wagner, A.: "Der Paragraph 249h AFG - Ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument in Ostdeutschland", in: WSI Mitteilungen, 7/1993, S.464-466.

[Wagner 1994a] Wagner, A.: "Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) im Transformationsprozeß Ostdeutschlands", in: WSI Mitteilungen, 2/1994, S.73-84.

[Wagner 1994b] Wagner, A.: "Ein zweiter Arbeitsmarkt - notwendig und sinnvoll", in: Sozialer Fortschritt, 43, 5/1994, S.112-116.

[Wagner 1994c] Wagner, A.: "Das Ende der Vollbeschäftigung?", in: Wirtschaftsdienst, 9/1994, S.439-443.

[Wagner/Weinkopf 1994] Wagner, A.; Weinkopf, C.: "Zweiter Arbeitsmarkt", in: Die Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte, 41, 7/1994, S.606-611.

[Wahse 1991] Wahse, J.: "Arbeitsmarkt Ostdeutschland - Anpassungsszenario 2000", in: Ifo-Studien 7/1991, S.117-130.

[Walwei 1994a] Walwei, U.: "The Reorganisation of Matching Services", Paper presented at the EALE Conference in Warsaw, 22.-25. September 1994.

[Walwei 1994b] Walwei, U.: "Arbeitsverwaltungen im Europäischen Binnenmarkt", in: Arbeit und Beruf, 4/1994, S.101-105.

[Walwei 1995] Walwei, U.: "Beschäftigungswunder durch Förderung der Teilzeitarbeit?", in: Arbeit und Sozialpolitik, 3-4/1995, S.13-25.

[Watrin 1990] Watrin, C.: "Prämissen gesamtdeutscher Wirtschaftspolitik", Ausgewählte Vorträge Nr. 12, Beilage zum "BKU-Rundbrief", 6/1990.

[Watrin 1991] Watrin, C.: "Beschäftigungsgesellschaften - erfolgversprechendes Krisenmanagement auf dem Weg in den Aufschwung?", in: Wirtschaftsdienst, 8/1991, S.388-390.

[Watrin 1993] Watrin, C.: "Zur Arbeitsmarktkrise in den neuen Bundesländern", in: Arbeit und Sozialpolitik, 9-10/1993, S.9-12.

[Weinkopf 1991] Weinkopf, C.: "Arbeitskräftepools - ein innovatives arbeitsmarktpolitisches Instrument?", in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 10/1991, S.236-240.

[Weinkopf 1995] Weinkopf, C.: "Arbeitskräftepools - Erfahrungen und Perspektiven sozialverträglicher Arbeitnehmerüberlassung", in: Sozialer Fortschritt, 7/1995, S.179-187.

[Weiss 1991] Weiss, A.: "Efficiency Wages", Oxford, 1991.

[Weitzman, 1982] Weitzman, M.L.: "Increasing Returns and the Foundations of Unemplyment Theory", in: Economic Journal, 92, December 1982, S.787-804.

[Weitzman 1983] Weitzman, M.L.: " Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems", in: Economic Journal, 93, December 1983, S.763-783.

[Weitzman 1984] Weitzman, M.L.: "The Share Economy", Cambridge, 1984.

[Weitzman 1985] Weitzman, M.L.: "The Simple Macroeconomics of Profit-Sharing", in: American Economic Review, December 1985, S.937-953.

[Weitzman 1987] Weitzman, M.L.: "Steady State Unemployment under Profit-Sharing", in: Economic Journal, 97, March 1987, S.86-105.

[Weitzman/Kruse 1990] Weitzman, M.L.; Kruse, D.L.: "Profit Sharing and Productivity", in: Blinder, A.S. (Hrsg.): "Paying for Productivity: A Look at the Evidence", Washington (DC), 1990, S.95-140.

[Werner 1994] Werner, H.: "Beschäftigungsboom in den Niederlanden - ein Phänomen wird entschlüsselt", in: IAB-Kurzbericht, Nr.9/24.6.1994.

[Windolf/Hohn 1984] Windolf, P.; Hohn, H.W.: "Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung - Eine empirische Untersuchung", Frankfurt/New York, 1984.

[Wiedenbeck 1992] Wiedenbeck, A.: Pauschalierte Lohnzuschüsse in den neuen Bundesländern: Darstellung, Einordnung, Kritik", Darmstadt, 1992.

[Winter-Ebmer 1991a] Winter-Ebmer, R.: "Die Beveridge-Kurve. Ein altes Konzept neu interpretiert", in: Konjunkturpolitik, 37, 1-2/1991, S.45-65.

[Winter-Ebmer 1991b] Winter-Ebmer, R.: "Some Microevidence on Unemployment Persistence", in: Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 53, 1991, S.27-43.

[Winter-Ebmer 1992] Winter-Ebmer, R.: "Persistenz von Arbeitslosigkeit", Frankfurt a.M./New York, 1992.

[Wolfinger 1994a] Wolfinger, C.: "Lohnkostenzuschüsse nach §249h AFG - Eine Zwischenbilanz. Teil I: Maßnahme- und Trägerstrukturen", in: IAB-Kurzbericht, Nr.10/1.8.1994.

[Wolfinger 1994b] Wolfinger, C.: "Lohnkostenzuschüsse nach §249h AFG - Eine Zwischenbilanz. Teil II: Teilnehmerstrukturen", in: IAB-Kurzbericht, Nr.11/ 4.8.1994.

[Wolfinger 1995] Wolfinger, C.: "Lohnkostenzuschüsse nach §249h AFG: Die investive Komponente steht im Vordergrund", in: IAB-Kurzbericht, Nr.2/17.3.1995.

[Woodford 1994] Woodford, M.: "Structural Slumps", in: Journal of Economic Literature, 32, 1994, S.1784-1815.

[WSI 1993] Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH (WSI): "Zweiter Arbeitsmarkt - Wozu?", Düsseldorf, 13.9.1993, abgedruckt in: Kress 1994a, Dokument 22.

[Wyplosz 1994] Wyplosz, C.: "Demand and Structural Views of Europe's High Unemployment Trap", in: Swedish Economic Policy Review, Vol. 1, S.75-107.

[Yellen 1984] Yellen, J.L.: "Efficiency Wage Models of Unemployment", in: American Economic Review, Papers and Proceedings, 74, No.2, 1984, S.200-205.

[Zink 1993] Zink, H.: "Einige stilisierte Fakten des Konjunkturablaufes im Lichte einer Makroökonomik bei zunehmenden Skalenerträgen - zur langfristigen Unwirksamkeit staatlicher Nachfragesteuerung", in: Gahlen, B.; Hesse, H.; Ramser H.J. (Hrsg.): "Makroökonomik unvollkommener Märkte", Tübingen, 1993, S.23-53.

SOZIALÖKONOMISCHE SCHRIFTEN

Herausgegeben von Professor Dr. Dr. h.c. Bert Rürup

Band 1 Marietta Jass: Erfolgskontrolle des Abwasserabgabengesetzes. Ein Konzept zur Erfassung der Gesetzeswirkungen verbunden mit einer empirischen Untersuchung in der Papierindustrie. 1990.

Band 2 Frank Schulz-Nieswandt: Stationäre Altenpflege und "Pflegenotstand" in der Bundesrepublik Deutschland. 1990.

Band 3 Helmut Böhme, Alois Peressin (Hrsg.): Sozialraum Europa. Die soziale Dimension des Europäischen Binnenmarktes. 1990.

Band 4 Stephan Ruß: Telekommunikation als Standortfaktor für Klein- und Mittelbetriebe. Telekommunikative Entwicklungstendenzen und regionale Wirtschaftspolitik am Beispiel Hessen. 1991.

Band 5 Reinhard Grünewald: Tertiärisierungsdefizite im Industrieland Bundesrepublik Deutschland. Nachweis und politische Konsequenzen. 1992.

Band 6 Bert Rürup, Uwe H. Schneider (Hrsg.): Umwelt und Technik in den Europäischen Gemeinschaften. Teil I: Die grenzüberschreitende Entsorgung von Abfällen. Bearbeitet von: Thomas Kemmler, Thomas Steinbacher. 1993.

Band 7 Mihai Nedelea: Erfordernisse und Möglichkeiten einer wachstumsorientierten Steuerpolitik in Rumänien. Dargestellt am Beispiel der Textil- und Bekleidungsindustrie. 1995.

Band 8 Andreas Schade: Ganzjährige Beschäftigung in der Bauwirtschaft – Eine Wirkungsanalyse. Analyse und Ansätze für eine Reform der Winterbauförderung. 1995.

Band 9 Frank Schulz-Nieswandt: Ökonomik der Transformation als wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Problem. Eine Einführung aus wirtschaftsanthropologischer Sicht. 1996.

Band 10 Werner Sesselmeier / Roland Klopfleisch / Martin Setzer: Mehr Beschäftigung durch eine Negative Einkommensteuer. Zur beschäftigungspolitischen Effektivität und Effizienz eines integrierten Steuer- und Transfersystems. 1996.

Band 11 Sylvia Liebler: Der Einfluß der Unabhängigkeit von Notenbanken auf die Stabilität des Geldwertes. 1996.

Band 12 Werner Sesselmeier: Einkommenstransfers als Instrumente der Beschäftigungspolitik. Negative Einkommensteuer und Lohnsubventionen im Lichte moderner Arbeitsmarkttheorien und der Neuen Institutionenökonomik. 1997.

Band 13 Stefan Lorenz: Der Zusammenhang von Arbeitsgestaltung und Erwerbsleben unter besonderer Berücksichtigung der Erwerbstätigkeiten von Frauen und Älteren. 1997.

Band 14 Volker Ehrlich: Arbeitslosigkeit und zweiter Arbeitsmarkt. Theoretische Grundlagen, Probleme und Erfahrungen. 1997.